



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE VENTANILLA,
AÑO 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Herbay Ortega Jazmín

ASESOR

Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

DEDICATORIA

Agradecer a mi madre Celia y a mi padre Juan por estar siempre a mi lado y apoyarme en todo, ya que son el pilar e inspiración en cada uno de mis logros que voy realizando poco a poco en mi vida personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mi asesor, el Dr. Pedro Costilla Castillo quien guio mi camino durante el desarrollo de esta tesis, brindándome sus sugerencias y conocimientos tanto en metodología como en temática. En segundo, estoy agradecida con mi familia por motivarme constantemente para poder alcanzar mis anhelos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Herbay Ortega Jazmin alumna de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 73375088, con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018” declaro bajo juramento que toda la información se presenta en la presente tesis son claras y auténticas.

Así mismo, expreso también bajo juramento que todos los datos que se presenta en la tesis son auténticas y confiable

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 26 Junio del 2018

.....

Jazmin Herbay Ortega

DNI: 73375088

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018” la misma someto a su consideración y espero que cumpla con las exigencias de conformidad para lograr obtener el título de Bachiller de Administración.

En consecutivo el proyecto tiene como objetivo determinar la relación que existe en las dos variables, la primera variable es gestión del talento humano y la segunda variable, desempeño laboral. Así también la investigación corresponde a un nivel correlacional y el diseño no experimental

Se realizara la técnica de encuesta en la Municipalidad de Ventanilla en el área de RR.HH y también el instrumento se basara en 20 preguntas que se realizara a los trabajadores con dicho resultado podemos obtener el nivel de problema que tiene la municipalidad de ventanilla por consecuencia podremos optar soluciones al problema que se está dando hoy en día para la mejora de la organización.

Herbay Ortega, Jazmin

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. Trabajos internacional	14
1.2.2. Trabajos nacionales	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Gestión del talento Humano	19
1.3.2. Desempeño laboral	22
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio justificación teórica	29
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
1.7.2. Objetivos específicos	30
II. Metodología	31
2.1. Método de investigación	32
2.1.2. Tipo de investigación	32
2.1.3. Nivel de investigación	32
2.1.4. Diseño de la investigación	33
2.1.5. Variables de operacionalización	33
2.2. Matriz de operacional	34
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	36
2.4.3. Validez	36
2.4.4. Confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. Resultado	40
3.1. Análisis descriptivo de los resultados	41
3.2. Análisis inferencial de Resultados	47
3.2.2. Prueba de hipótesis	47
3.2.3. Hipótesis general	48
IV. Discusión	53
V. Conclusiones	59
VI. Recomendación	61
VII. Referencias bibliográficas	63
ANEXOS	68
MATRIZ DE CONSISTENCIA	69
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CARTA DE VALIDACIÓN	70
CUESTIONARIO	71

Índice de Tablas

Tabla 1.	Variables en estudio	33
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de las variables	34
Tabla 3.	Validación de expertos	36
Tabla 4.	Rangos de confiabilidad	37
Tabla 5.	Resumen del procesamiento de los casos	37
Tabla 6.	Estadísticos de fiabilidad	37
Tabla 7.	Resumen del procesamiento de los casos	38
Tabla 8.	Estadísticos de fiabilidad	38
Tabla 9.	Aspectos éticos	39
Tabla 10.	Diseño de puestos	41
Tabla 11.	Selección de personal	42
Tabla 12.	Capacitación del personal	43
Tabla 13.	Trabajo en equipo	44
Tabla 14.	Efectividad laboral	45
Tabla 15.	Orientación a los resultados	46
Tabla 16.	Prueba de normalidad	47
Tabla 17.	Escala de coeficientes de correlación	48
Tabla 18.	Prueba de hipótesis general	48
Tabla 19.	Prueba de hipótesis específica 1	49
Tabla 20.	Prueba de hipótesis específica 2	50
Tabla 21.	Prueba de hipótesis específica 3	51

Índice de Figuras

Figura 1.	Pirámide de maslow	26
Figura 2.	Diseño de puestos	41
Figura 3.	Selección de personal	42
Figura 4.	Capacitación del personal	43
Figura 5.	Trabajo en equipo	44
Figura 6.	Efectividad laboral	45
Figura 7.	Orientación a los resultados	46

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Ventanilla ,2018”, donde se tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Ventanilla ,2018 la cual dará respuesta a la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral en la Municipalidad de Ventanilla, 2018?, así mismo la presente investigación se realizó dentro del enfoque cuantitativo, la cual para su propósito, se utilizó el nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada donde la población estuvo conformada por 40, con una muestra de 40 trabajadores, presentando un muestreo probabilístico aleatorio simple. El instrumento de recolección de datos fue cuestionario, donde los instrumentos estuvieron graduados en la escala de Likert ya que consto de 5 opciones, la cual se validó y se probó su confiabilidad, Los datos se procesaron por métodos estadísticos usando el programa SPSS V. 23, obteniendo como resultado según el coeficiente de Rho de Spearrman un valor de 0,68, cuyo resultado comparado con el cuadro de correlación, nos demostró que es una relación positiva alta entre las variables. Concluyendo que existió una relación entre las variables de estudio Esto debido a que gracias a la gestión del talento humano se puede implementar capacitaciones, un adecuado diseño del puesto y una buena selección del personal que genere una efectividad en el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation titled "Human Talent Management and Labor Performance in the Municipality of Ventanilla, 2018", where the objective was to determine the relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the Municipality of Ventanilla, 2018 which taste response to the next question: What is the relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the Municipality of Ventanilla, 2018?, so the present investigation was carried out within the quantitative approach, which for its purpose, the level was used descriptive correlation, of applied type where the population was conformed by 40, with a sample of 40 workers, presenting a simple probabilistic random sampling. The data collection instrument was questionnaire, where the instruments were graduated on the Likert scale and consisted of 5 options, which were processed by statistical methods using the SPSS program V. 23, obtaining as a result according to the Rho coefficient of Spearman, a value of 0.68, whose result was compared with the correlation table, showed us that it is a positive relationship between the variables. Concluding that there is a relationship between the variables of study This may mean that the management of human talent can be implemented training, an appropriate design of the position and a good selection of personnel that generates an effectiveness in the work performance.

Key words: Human Talent Management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En la actualidad dentro de las organizaciones ya sean públicas o Privadas, han ido presentado diversos problemas en la Gestión del Talento Humano, las cuales se han ido afectando en el desempeño de los trabajadores, y por ende en su crecimiento.

A diferencia, de ciertas organizaciones públicas europeas que si tienen un prestigio internacional, donde la gestión del Talento Humano cobra de una mayor importancia debido a que la consideran como el reflejo de la identidad de la organización, por lo que se preocupan por la formación de sus trabajadores, y por ende se realizan capacitaciones como medio de crecimiento y de mejora en la calidad de producción, de atención y desempeño laboral., Donde tal es el ejemplo de la municipales de Uruguay.

En el Perú las municipalidades han ido desarrollando una deficiente gestión debido a su débil capacidad de gestionar, ya que el organismo carece de un control sistemático por parte de las altas esferas del gobierno.

Según el diario Gestión: Muñoz P. (2018) Catedrática de la Universidad Pacifico (UP). “Uno de los principales problemas que se visualiza dentro de las municipalidades es la inadecuada gestión que se da en la selección de Personal, donde en su mayoría los trabajadores ingresan sin antes haber pasado por una entrevista previa, en donde la supervisión del Curriculum Vitae no se da, ya que en su mayoría entre por recomendación, o por ser parte del partido del gobierno entrante (pag.45)

En la Municipalidad de Ventanilla han llegado a presentar diferentes problemas en cuestión al talento humano y por tanto está influyendo en el desarrollo de trabajador, como consecuencia genera un crecimiento o decrecimiento en la organización.

Por consiguiente las organizaciones se deberían de enfocar principalmente en la capacitación de sus empleados para que de esta manera adquieran un mayor conocimiento sobre todo para que puedan desempeñar eficientemente sus funciones en las organizaciones.

Las organizaciones públicas en el ámbito nacional tienen un plan de incentivos para que sus trabajadores se sientan satisfechos, logrando desenvolver sus capacidades, habilidades sin ningún problema y puedan obtener un crecimiento favorable .Principalmente muchos de los trabajadores buscan un ambiente agradable, trato cordial, y hacerle sentir que son fundamental en el crecimiento de la empresa.

Por lo que a través de la presente investigación se pretende enfocar en la Gestión de Talento humano, para realizar labores con los trabajadores de manera efectiva, lo cual es fundamental entender la conducta del ser humano, para que así ellos puedan desempeñar bien su labor y marquen la diferencia en el funcionamiento de la municipalidad. El propósito es lograr que los trabajadores se identifiquen y sean protagonistas del cambio y mejora en la municipalidad.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos Internacional

García (2016) explico a través de la tesis de licenciatura de Administración titulada “*El Subsistema de aprovisionamiento de recursos Humanos y su relación con el desempeño Laboral en el Municipio de Matagalpa*”. Universidad de Guatemala. La cual tuvo como objetivo identificar la relación entre el subsistema de aprovisionamiento de recursos humanos y el desempeño laboral. Metodología utilizada fue hipotético-deductivo, diseño no experimental de corte transversal, ya que no se llegó a manipular las variables de estudio, así mismo el nivel fue descriptivo correlacional, ya que se buscó buscar la correlación de sus variables. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 22 preguntas y dirigido a 41 trabajadores del municipio, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre el sistema de aprovisionamiento de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,895$ con una $p=0,012$ ($p < 0,05$). Por lo que se concluyó que debido al sistema de aprovisionamiento de recursos humanos se ha podido incrementar los índices de desempeño laboral en la municipalidad realizando una adecuada selección de personal en función al perfil profesional, así mismo se pudo diseñar un modelo donde se programar cursos de capacitaciones para mejorar el nivel de efectividad laboral hacia los objetivos trazados.

Mariños (2014). Infirió en la tesis de licenciatura en Administración titulada “*Perspectivas y Tendencias de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao de la Republica Dominicana*”, Universidad de UNRP. República Dominicana. Donde se tuvo como objetivo analizar las perspectivas y tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao de la Republica Dominicana. El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que la investigación se basa en números estadísticos para analizar y delimitar si existe o no

una asociación o correlación entre las variables, diseño no experimental, y nivel descriptivo correlacional. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 19 preguntas y dirigido a 54 trabajadores del municipio, se pudo obtener el siguiente resultado de que existe una relación entre Las Perspectivas y Tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonaó, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,796$ con una $p=0,00$ ($p < 0,05$). Por lo que se concluyó que a través de la gestión humana se puede generar un éxito organizativo, mejorando y analizando el desempeño laboral, donde se debe establecer objetivos en función a un análisis situacional de la empresa y retos a los que se enfrenta. Las perspectivas y tendencias de la gestión del talento humano se deben de desarrollar en sistema de estandarización en función a un diseño de puestos y selección de personal, a través de una actualización permanente de capacitación personal.

Olvera (2013) menciona a través de la tesis de licenciatura de Administración titulada “Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Universidad de UNRP. República Dominicana. Se tuvo como objetivo establecer los principales factores motivacionales que disminuyen el desempeño laboral dentro de la empresa constructora, por lo que se utilizó como metodología en cuanto al nivel de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transaccional ya que se utilizó un cuestionario de 25 Ítems, dirigido a 79 trabajadores del área comercial de la empresa, tipo; aplicada y de diseño no experimental-transversal. Se tuvo como resultados que el 65% de los encuestados, manifestaron que la empresa no se preocupa por brindarles más beneficios, si llegan a cumplir con la meta establecidas en las ventas de los departamentos, así mismo el 88% estaba en desacuerdo en que la empresa los llame a trabajar intestinamente los días que descansan, para cubrir un puesto vacío, también 61%, manifestó que trabajan en equipo, por lo que las metas tienen a retrasarse ya que existe mucha discordia entre los trabajadores y por último el 83% de los trabajadores considera que trabajan dentro de la organización por la disponibilidad de tiempo y de cercanía que le da a sus hogares. Después del análisis de los resultados se tuvo como conclusión que los factores que causan un inadecuado desempeño en los trabajadores son, la falta de reconocimiento por parte de la empresa a los trabajadores, las condiciones laborales, la falta de trabajo en equipo y la falta de capacitación en función a las funciones y responsabilidades de los trabajadores. Ocasionando que el índice de desempeño vaya disminuyendo, por lo que no se pueda cumplir con los objetivos y metas trazadas.

Sum (2014) evidencia a través de la tesis de licenciatura de Administración titulada “Instrumentos Motivacionales en el desempeño laboral de la empresa hermanos CIPHER”, la investigación tuvo como objetivo Determinar los instrumentos motivacionales que relacionan de manera directa con el desempeño laboral en la empresa hermanos CIPHER, ante esto la investigación es descriptivo Correlacional y el instrumento empleado es la de Likert (en base a su nivel de acuerdo o desacuerdo). Del cual concluimos que existe una relación entre la motivación y el desempeño dentro de la empresa, de los cuales la empresa no desarrolla un plan estratégico motivacional que permite mejorar el índice de desempeño, debido a la sobrecarga de trabajo que tienen los trabajadores, a la falta de capacitación a los trabajadores de la empresa, empatía y liderazgo. Así mismo se concluyó que la insatisfacción que se visualiza en los trabajadores es debido al inadecuado clima organizacional que se desarrolla dentro de la empresa, por el sobrecargo de trabajo, la ineficiencia de asumir tareas y responsabilidades, por falta de conocimiento de las actividades y el no reconocimiento de sus habilidades. Por lo que se sugirió desarrollar un plan estratégico motivacional en función a las políticas organizativas, donde se manifieste la función y responsabilidades de los trabajadores, así como estrategias de incentivos que ayuden a incrementar su desempeño a través de su capacidad de respuesta frente a retos o problemas que se presenten cambiando la conducta de los trabajadores frente a diversas dificultades, así como el de la organización.

Sánchez (2014) propone en la tesis de licenciatura titulada “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa BOFASA”. Considera como objetivo determinar si el nivel de motivación es producto del desempeño laboral de los colaboradores, por lo que se utilizó como metodología en cuanto al nivel de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transaccional. Donde se obtuvo como resultados que existe una correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral, sin embargo, existen ciertos factores que generan un desempeño negativo dentro de la empresa. Concluyendo que entre los principales factores se encuentran la inadecuada comunicación que se da entre la parte jerárquica de la empresa, la sobrecarga de trabajo, el inadecuado clima laboral lo que generaba una insatisfacción dentro de la empresa, por lo que se sugirió rediseñar las políticas de la empresa a través de la implementación de reuniones de equipo de trabajo donde los trabajadores puedan tener la libertad de poder opinar, lo cual generaría que se considere su participación, así mismo incentivarlos a través de un reconocimiento por el cumplimiento de sus funciones.

1.2.2. Trabajos Nacionales

Pérez y Verastegui (2013) explica a través de la tesis de licenciatura de Administración titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2013”. Universidad Privada del Norte. Se tuvo como objetivo diseñar una propuesta que ayude a mejorar la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral dentro de la empresa avícola Vera E.I.R.L., por lo que se utilizó como metodología en cuanto al nivel de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transaccional. Obteniendo como resultado que el 72% de los trabajadores reflejan que la empresa coloca personal de trabajo sin hacer una adecuada selección en función al perfil del puesto, un 57% refleja el inadecuado trato que la empresa les da a los trabajadores por las condiciones laborales y un 36% no dice que no se encuentran del todo satisfechos con su centro laboral. Por lo cual se concluyó que a través de la implementación de una propuesta en la gestión del talento humano se podrá mejorar el desempeño laboral, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,956$ con una $p=0,00$ ($p<0,05$). Así mismo se identificó cuáles son el punto que se deben de fortalecer para llevar a cabo esta propuesta los cuales son: la capacitación, el trabajo en equipo, los ascensos laborales y el clima laboral, así como implementar nuevas políticas organizacionales donde estén orientados hacia los resultados.

Cárdenas (2015). Expuso en su tesis de licenciatura de Administración orientada al “*Sistema de la Gestión del talento Humano y su relación con el desempeño Laboral de la empresa Master Light cia. Ltda*”. Universidad San Martin de Porras. La cual tuvo como objetivo identificar la relación entre el Sistema de la gestión del Talento Humano y desempeño laboral de la empresa Master Light cia. Ltda. La Metodología utilizada fue hipotético-deductivo, diseño no experimental de corte transversal, ya que no se llegó a manipular las variables de estudio, así mismo el nivel fue descriptivo correlacional, ya que se buscó buscar la correlación de sus variables. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 19 preguntas y dirigido a 61 trabajadores de la empresa, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre el sistema de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,812$ con una $p=0,012$ ($p<0,05$). Por lo que se concluyó que debido a un adecuado sistema de gestión del talento humano se puede incrementar un adecuado desempeño laboral monitoreando y supervisando los resultados, a través de una efectividad

laboral, y un adecuado trabajo en equipo orientado a los resultados.

Calderón (2013) evidencia a través de la tesis de licenciatura de Administración orientada, “La Gestión del talento humano y su relación en la estabilidad laboral estudio realizado en lubricantes la calzada s. a”, para conferírsele el grado académico de licenciatura en la Universidad Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la estabilidad laboral, sus aspectos y proponer estrategias. Utilizo la metodología siguiente, en cuanto al nivel de estudio aplico el descriptivo correlacional, en cuanto al enfoque utilizo el cuantitativo y cuanto a la finalidad utilizo la aplicada de diseño no experimental transicional. Como instrumentos de recolección de datos utilizo encuestas, la población estaba conformada 26 personas naturales y universitarios por lo que su muestra también se consignó la cantidad referida. Llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan las: se percibe que la Gestión del Talento Humano que manejan las empresas no se encuentra estables toda vez que los comportamientos de los trabajadores no se adecuan o no se permiten en las empresas, de esa manera evitando que los trabajadores participen de manera directa o indirecta para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano. En ese sentido la estabilidad manejada por las empresas se correlaciona con las actividades dirigidas a la orientación de resultados de modo tal que cualquier cambio a que se someta la empresa esta automáticamente incidirá en el trabajador y la misma que hace que se sienten desconfiados por los cambios que podría repercutir en sus puestos de trabajo.

Bisetti (2015) menciona a través de la tesis de licenciatura de Administración orientada “La Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada de Perú. Universidad Privada del Norte. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Armada del Perú. La metodología que utilizó fue aplicada, diseño no experimental ya que no se manipulo ninguna variable y de nivel descriptivo correlacional, se tuvo como resultado que existe poca relación entre motivación laboral y desempeño con un $r=0,025$, lo que significaría que la sensación de motivación del personal la institución, se relaciona con el desempeño laboral pero menor proporción. Asimismo se pudo destacar que el personal sub alterno muestra una insatisfacción en la institución por la falta de políticas de ascensos en función a su perfil profesional, por lo que sienten que las condiciones laborales no son las adecuadas, así como el clima es inadecuado y la eficiencia que se

desarrolla en el desempeño ha ido disminuyendo, por lo que se recomienda incentivos motivacionales y capacitaciones de coaching que ayuden a desarrollar las habilidades y estrategias en el personal subalterno.

Larico (2015) explica a través de la tesis de licenciatura de Administración titulada “La motivación y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad San Ramón – Juliaca” Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración. Universidad Nacional del Centro de Huancayo. Tuvo como objetivo determinar los factores de la motivación que causan un desempeño laboral inadecuado en la municipalidad de San Ramón, por lo que se utilizó como metodología en cuanto al nivel de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental transaccional. Así mismo se utilizó como instrumento la encuesta la cual estuvo compuesto por 34 preguntas dirigido a 59 trabajadores. Donde se pudo concluir que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral con $r = 0.786$. Que los trabajadores de la empresa no realizan sus actividades de conformidad a los lineamientos señalados, toda vez que no reciben incentivos y recompensas económicas que ayuden a incrementar el buen desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo se pudo destacar que el personal sub alterno muestra una insatisfacción en la institución por la falta de políticas de ascensos en función a su perfil profesional, por lo que sienten que las condiciones laborales no son las adecuadas, así como el clima es inadecuado y la eficiencia que se desarrolla en el desempeño ha ido disminuyendo, por lo que se recomienda incentivos motivacionales y capacitaciones de coaching que ayuden a desarrollar las habilidades y estrategias en el personal subalterno

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano Fundamentación científica, teoría y humanista

Para Chiavenato (2002) definió el Talento Humano:

En un área donde el gestión del talento humano es indispensable y muy afecto en el pensamiento de las empresas. Esto es incierto, ya que depende de las costumbres y forma de pensamiento de las personas, la realización organizacional adoptada, las características del entorno, el trabajo de las empresas, recursos a utilizar, desarrollo de actividades y otros fines imprescindibles (p.6).

Batallas (2007) definió la Gestión de Talento Humano en las organizaciones:

El Talento Humano tiene la labor de que permite la participación eficiente de los seres humanos entre ellos empleadores, trabajadores y los recursos disponibles la empresa, esto tiene como objetivo que los sujetos se identifiquen como tales, uniendo lazos para encaminar y enfocar lo participativo y complementar la comunicación. El talento humano será más eficaz, cuan mayor sea el compromiso de asumir funciones y la incentivación del trabajador lo que conllevo al logro de objetivos y satisfacción personal (p.23). Se entiende que se debe de motivar a los trabajadores para que puedan realizar sus funciones de manera eficiente para llegar a lograr sus objetivos y metas propuestas de la empresa.

Para Babis (2013) definió Talento Humano:

El talento humano no solo se enfoca en personas sino que los recursos disponibles me generen mayor rentabilidad en el tiempo, como es el caso de Microsoft o Google que bien superaron a su competencia con menores recursos disponibles, gracias al buen manejo de los recursos se encuentran en el lugar actual (p.27).

Para Harro (2013) definió la importancia de Gestión del Talento Humano:

Dentro de la Gestión de Talento Humano es imprescindible la cualidad del personal como los índices que tendremos en cuenta al momento de contratar personal, para ser más exactos en el ámbito de las empresas, es por ello que el autor propone siete indicadores que debemos considerar en la gestión de talento humano: éxito del reclutamiento, valorar el talento humano, satisfacción del empleado, reputación de la empresa, la promoción, tiempo para ascender (p.8)

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Diseño de puesto

Para el autor Chiavenato (2013) definió “el diseño de puesto es una tarea exhaustiva que requiere de análisis búsqueda de información y descripciones muy preciso lo cual forma parte de un documento esencial para las organizaciones” (p.167).

El diseño de Puesto es una función de toda empresa en la cual establece ciertos criterios, funciones y responsabilidades que se requiere dentro de un cargo.

Indicadores

Conocimiento: Borjas & García (2012). El conocimiento es un conjunto de informaciones adquiridos, a través de la experiencia o la comprensión de asuntos dados en la realidad, donde se adquiere como un comprendido científico, acerca de un capo parcial o relativo (pág. 116).

Habilidades: Borjas & García (2012). Es la capacidad, aptitud y talento de una persona para realizar una actividad de forma correcta (pág. 117).

Actitudes: Borjas & García (2012). La actitud es el carácter o conocimiento que se utiliza para realizar una labor (pág. 116).

Selección del Personal

Ibáñez. (2014) ,nos dice que “Es el proceso que por intermedio de técnicas se logra encontrar a la persona adecuada para que ocupe un puesto dentro de una organización, para ello es necesario que reúna ciertos requisitos, en función al perfil del puesto que se necesita de tal forma que facilite su permanencia en la empresa, así como su desarrollo personal y profesional” (pág. 192). La selección del personal es un procedimiento importante ya que por intermedio de un perfil se logra colocar a las personas calificadas con las actitudes, capacidades y habilidades que la organización necesita para realizar sus labores de forma eficaz y eficientemente.

Indicadores

Curriculum Vitae: Gordon (2016). Es un plan o un conjunto de experiencias ya sea en educación, laboral, la cual es importante en el momento de presentarse un trabajo (pág. 111).

Entrevista: Gordon (2016). La entrevista es una reunión donde se intercambian ideas, por intermedio de una conversación, que en su mayoría se realiza en el ámbito laboral cuando se presenta a un trabajo (pág. 111).

Contrato Personal: Gordon (2016). Es un instrumento o documento legal, donde el empleado y empleador firman un compromiso donde se establecen las condiciones laborales y donde se respetan los derechos de ambos en función a su relación laboral (pág. 111).

Capacitación al Personal

Ibáñez, M. (2011) .La capacitación “es el proceso en donde se prepara a las personas que van a desempeñar una labor dentro de la empresa por intermedio de técnicas que están adecuadamente estructuradas dentro de una programación con el fin de brindar una educación de actualización permanente” (p.21).

La capacitación es un sistema educativo importante las empresas por la cual se lleva una actualización permanente de los conocimientos en función al cargo o labor que realiza, donde se puede llegar a desarrollar sus habilidades y capacidades.

Indicadores

Presupuesto de Capacitación: Muñoz (2015) Es un plan donde se coordina lo que se desea invertir en el desarrollo de sus capacidades y habilidades, para ello es necesario un diagnóstico, donde los objetivos que deseen realizar tengan relación con el puesto de trabajo (pág. 41).

Programa de Capacitación: Muñoz (2015) es proceso donde se realiza una estructura organizada en un corto plazo, donde de manera sistemática los trabajadores de una empresa obtienen conocimientos, desarrollan habilidades y actitudes (pág. 41).

Actualización permanente: Muñoz (2015) es la actualización continua y sistemática ya sea una actividad o labor. Donde se permite desarrollar y mejorar las actividades ya sea de empírica o sistemática. (pág. 41).

1.3.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2013) nos dice que “El desempeño, son las actividades relevantes que realizan los colaboradores para el desarrollo de la empresa” (p.204). Para este autor el desempeño son todos los comportamientos que el trabajador presenta en cuanto a su puesto y esto hace que la organización logre sus objetivos. Por consiguiente el desempeño se relaciona con el comportamiento de cada persona frente a los resultados que se obtiene.

Shermehom (2012) definió el desempeño laboral:

El desempeño laboral requiere voluntad del trabajador y disponibilidad de tiempo así como, el esfuerzo es parte del desempeño que no tiene reemplazo para desarrollar un alto rendimiento laboral. Los trabajadores no podrán llegar hasta su punto máximo de desempeño si no se esfuerzan a consciencia, esto no solo depende de la decisión de los mismos trabajadores sino la parte administrativa debe generar las condiciones necesarias para que

ellos puedan lograrlo (pág. 102). Según el autor la voluntad que pone los trabajadores en sus labores es importante para el crecimiento de la organización.

Según Rodríguez, A. (2011) habla acerca de la evaluación del proceso de gestión de desempeño:

Esta definición cambia hacia las fases o actividades que conllevan a controlar de forma frecuente para poder realizar los aspectos de mejora y ver cuál es el personal que más se involucra en las capacitaciones para poder llegar más rápido hacia el resto, empezando desde la planificación de la evaluación y finalmente hacia el plan de mejora, es por ello que la misma aporta a la eficiencia o desarrollo de la organización, ya que es una forma de llegar hacia los objetivos de la empresa y su cumplimiento (p.28). Para el autor la gestión del desempeño es indispensable para los trabajadores de la empresa para ver la mejora de sus funciones que tiene cada uno de ellos para el crecimiento de la organización.

Dimensiones de desempeño laboral

Trabajo en Equipo: Stephen y Coulter (2012). Infiere a través de su libro “*Administración, 6ta edición*”, El trabajo en equipo es la labor que realiza un conjunto de personas dentro de una empresa teniendo diferentes habilidades con meta de alcanzar los objetivos deseados, las cuales están integradas por un conjunto de metas de desempeño, responsabilidad, y habilidades (pag.18).

Indicadores

Liderazgo: Sharma (2010) Es el conjunto de destrezas o habilidades que una persona tiene para influir en las personas o en un grupo, consiguiendo que se forme un trabajo en equipo donde se trabaje con entusiasmo para el cumplimiento de las metas u objetivos. Es por ello que se reconoce como la capacidad de mando, gestionar, delegar e incentivar de forma efectiva (pag.111).

Conocimiento del trabajo: Vasquez (2010) Son las habilidades interpersonales que se le dan importancia ya que implica si el trabajador conoce los objetivos trazados por la empresa

en función a las necesidades del cliente, en otras palabras si tiene conocimiento de la actividad que va a realizar (pag.111).

Integración Laboral: Vásquez (2010) Es el trabajo en equipo donde las personas participan en función a una meta u objetivo en común (pag.112).

Efectividad Laboral: Urquijo y Bonilla (2015) determinan en su libro “Remuneraciones del Trabajo” “La efectividad Laboral Demuestra la competencia de la persona en poder alcanzar sus metas en su acabado, precisión, nitidez y confiabilidad del trabajo que realiza. Mide con continuidad lo malo que está realizando para poder corregir y conseguir la excelencia (pag.76).

La efectividad laboral es la relación del cumplimiento de los objetivos con la misión que se da dentro de la empresa, donde se cumple de manera eficiente las responsabilidades.

Indicadores

Nivel de cumplimiento Laboral: Levaggi (2013) Es el grado de cumplimiento de toda obligación que se da dentro el trabajo, optimizando la calidad de vida dentro del trabajo (pag.64).

Nivel de competencia: Levaggi (2013) Es el grado de competencias que se requieren en una actividad dentro de una labor, donde se tiene el grado de autonomía y de responsabilidades que se da en el desempeño (pag.64).

Eficiencia Laboral: Levaggi (2013) Es la optimización del objetivo con la capacidad de utilizar al mínimo los recursos, donde se compromete a las personas con sus labores incrementando el rendimiento y la productividad (pag.64).

Orientación a los Resultado: García (2005) se refiere en su libro “Atribución, aplicación y distribución del resultado en las sociedades anónimas” El resultado es la diferencia por exceso entre lo obtenido y lo empleado, y se toma como lo excedente de cada empresa los resultados objetivos sea tanto grupal o personal (pág. 77).

La orientación de resultados es la tendencia de llegar cumplir los objetivos generando resultado eficaces, con altos niveles de calidad y rendimiento.

Indicadores

Supervisión: Chiavenato (2010) Es una actividad que tiene como fin inspeccionar los recursos, los cuales deben de utilizarse de forma racional, por lo cual se requiere que se planifique y organice. Donde la constancia y dedicación son características necesarias (pág. 45).

Perspectiva Profesional: Quezada (2010) La perspectiva profesional describe las posibilidades que se dan dentro de una empresa a través de una representación de objetivos que se deben de tener en disposición a las metas internas (pág. 112).

Reconocimiento del logro: Quezada (2010) Son premios o logros profesionales que la empresa felicita a sus trabajadores donde se valora su labor (pág. 112).

Teoría sobre las necesidades

(Gutierrez Leon, 2013) Determinan en su Libro “Motivación y Satisfacción Laboral en las organizaciones” nos explica la teoría de las necesidades donde nos menciona que La teoría de la necesidad comparten una base común: la idea de que existe una fuerza interna o presión interior que nos empuja a intentar satisfacer las necesidades que no tenemos cubiertas. Desde este punto de vista, la motivación no sería nada más que el conjunto de actividades llevadas a cabo para lograr la satisfacción de nuestras necesidades. Es el vacío a llenar o la insatisfacción como estado de privación, lo que desencadena el movimiento y la acción, lo que nos impulsa a actuar. Estas teorías son generalistas en el sentido de que proponen unos esquemas de motivación que funcionan igual para todos los individuos y en todas las organizaciones, en todas las culturas y en todos los sectores del mundo laboral

Jerarquía de Necesidades de Maslow

Un concepto básico de motivación es el siguiente: cada individuo es un mundo y cada uno busca satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las de carácter superior.

Con el propósito de entender mejor al recurso humano en una organización es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores somos seres humanos.

Abraham Maslow planteó en su libro Motivación and Personality (Motivación y Personalidad) el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, en mucho, el desarrollo de la escuela humanista en la administración y permite

El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad.

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc.



Figura 1. Pirámide de Maslow

Teoría de Herzberg

Según Chiavenato (2014) nos argumenta La teoría de los factores de Herzberg en 1968 se enfatiza en las dos grandes necesidades del comportamiento humano los cuales son factores higiénicos, los cuales se caracterizan por la insatisfacción de los trabajadores en función a su entorno que los rodea debido a que se caracteriza por las condiciones en que los trabajadores desarrollan su labor en los factores motivacionales los cuáles están mezclados por los

sentimientos positivos de los colaboradores dentro de su área de trabajo (pág. 129).

Por intermedio de sus hallazgos durante su investigación, se pudo establecer que tanto como la salud mental y la enfermedad mental, con actúan de forma contraria, sino más bien se desarrollan en dos planos diferentes, es así como concluye que la motivación y la satisfacción si bien es cierto que existe un alto grado de relación no significa si se elimina los factores negativos en uno podrá generar que disminuya la insatisfacción en el otro

Así mismo Bedodo y Giglio (2010) nos manifiesta [...] esta teoría se subdivide en dos grupos perfectamente segregadas que contribuyen a la motivación y que básicamente intervienen en la satisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Uno de los factores es casi neutral respecto de la motivación toda vez que si bien cierto es una forma de motivación no es en extremo como otros factores, y estos factores son los llamados factores de higienes que solo operan para darle mayores condiciones de vida, de salud, de un ambiente sano a los personales de trabajo (p. 28).

Así mismo según Chiavenato (2014) La teoría de Herzberg tiene como sustento un estudio bifactorial toda vez que toma en cuenta dos grupos de factores para exponer de manera detallada el comportamiento de los individuos en su trabajo. Entre ellas tenemos al factor de higiene y el factor de motivación. Así, con respecto al factor higiene nos señala que son importantes para la satisfacción de los trabajadores y mientras tanto si falta o es inadecuado dicho factor causaría una insatisfacción en las personas. Cuando abarcamos del factor higiene nos referimos básicamente a la motivación extrínseca (p.135).

Factores higiénicos:

Teoría de los dos factores, término acuñado por Herzberg (1968 citado por Stoner, 2013, p. 349) “Básicamente los factores higiénicos se refieres a las necesidades de Maslow (Fisiológicas, Seguridad y otros). Los cuales se representa para evadir, el sufrimiento que genera dentro del ambiente de trabajo, los factores que están unidos a sentimientos de negatividad vinculado con las condiciones del entorno”.

Por lo que podemos los factores higiénicos está compuesto, por el ambiente de trabajo, el salario recibido y los factores que rodean al cargo, en general los factores higiénicos son lo que contribuyen generalmente en la insatisfacción, pero si se utilizan de una forma adecuada pueden generar armonía más una satisfacción.

Factores motivacionales

Teoría de los dos factores, término acuñado por Herzberg (1968 citado por Stoner, 2013, p. 349) Se refiere a necesidades secundarias que son externas (autorrealización, logro reconocimiento y otros).

Están mezclados por los sentimientos positivos de los colaboradores dentro de su área de trabajo, se describe a la capacidad donde están ubicados, en su cargo se manifiesta la sensación de agrado, para mantener su función donde se le considera más motivados.

Los factores motivacionales están relacionadas con la satisfacción debido al interés que el trabajador tiene durante su labor, por lo que estos factores están controlados por los trabajadores ya que están relacionados con el desempeño que realizan dentro de la empresa

Entre los principales factores motivacionales tenemos:

- Delegación de la responsabilidad
- Autorrealización
- Ascensos
- Reconocimientos Profesional
- Crecimiento personal
- Compromiso con los objetivos
- Simplificación del cargo en función a su desempeño

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018?

¿De qué manera la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018?

¿Cuál es la relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la

Municipalidad de Ventanilla 2018?

1.5. Justificación del estudio Justificación teórica

Desde el punto teórico de la investigación permitiría contrastar los resultados obtenidos con otras investigaciones que giran en torno al problema encontrado sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro en la Municipalidad de Ventanilla, respecto a las variable en estudio son desactualizadas o escasas.

Justificación metodológica

La Investigación contribuirá a mejorar temáticas afines o similares estudios.- además que será una investigación complementaria referente a temas Desde el punto metodológico se va usar la encuesta para poder encontrar los problemas a investigar dentro en la Municipalidad de Ventanilla y con ellos realizar propuestas a mejorar según el problema ubicado.

Justificación práctica

En la presente investigación encontramos una serie de hipótesis para poder buscar alternativas de solución para la empresa buscando alternativas de apoyo, teniendo como tratamiento el estrés laboral del personal para generar: un mayor desempeño en los puestos de trabajo que desempeñan a diario, disminución del cansancio y mejorara las aptitudes y con ellos mejorara la calidad laboral. La investigación ayudara a que en la Municipalidad de Ventanilla, ahora mejore sus índices de desempeño y disminuyendo el índice de estrés en la empresa.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₀: No existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos

H₁: Existe relación directa entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₀: No existe relación entre el diseño de puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₁: Existe relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₀: No existe relación entre la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₁: Existe relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H₀: No existe relación entre la capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Determinar la relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Determinar la relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018

II. MÉTODOLOGIA

2.1. Método de investigación

2.1.1. Método de Investigación

El método de tipo hipotético deductivo, que es empleado desde el conocimiento previo o premisa de la realidad problemática y crea la conjetura de la hipótesis.

Hernández, et al (2015) “la comprensión del método hipotético-deductivo toma como parte de la premisa, las hipótesis lo cual brinda la posibilidad, comprobadas y verificadas, siguiendo un conjunto de reglas lógicas para lograr deducir o generalizarlas posibilidades”.

Es de enfoque cuantitativo, ya que se “utiliza la recopilación de datos para probar una hipótesis, teniendo como fuente la medición numérica y el análisis estadístico” Hernández et al (2010, p. 4).

Para la siguiente investigación se empleará la estadística descriptiva usando mediana, varianza, coeficiente de variación, tablas y gráficos estadísticos, que permitirá contrastar cada una de las variables utilizadas.

2.1.2. Tipo de Investigación

El tipo de esta investigación es aplicada, ya que se contará con los aportes de las teorías científicas, trabajos previos y citas de autores en función de producir un cambio en nuestra realidad problemática.

Carrasco (2005) considera que “la investigación aplicada es empírica ya que se caracteriza por la búsqueda y el uso de los conocimientos adquiridos contribuyendo a través de soluciones innovadoras en un determinado sector de la realidad” (p.43).

2.1.3. Nivel de investigación

Así mismo la investigación es descriptiva y correlacional, descriptiva porque describimos y medimos las variables de estudio en función a un fenómeno de estudio, en este caso la empresa de estudio, y es correlacionar porque se busca medir el grado de relación respecto a las variables Talento humano y desempeño laboral.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) afirma que “Es descriptivo ya que tienen como objeto indagar a las variables, por lo que consiste en describir a las variables en función a una situación o contexto donde se realiza la investigación” (p.152).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que “Es correlacional ya que se tiene como propósito describir la relación entre dos o más variables en un momento determinado, las cuales pueden ser puramente correlacionales o relaciones de tipo causales” (p. 154).

2.1.4. Diseño de la investigación

El trabajo de investigación tiene como diseño el carácter no experimental de corte transversal, debido a que el diseño se encarga de recoger datos en el momento preciso, en tiempo único, con el objetivo de describir variables y analizar su incidencia.

La investigación es “no experimental”. Santa, F (2015), afirma que:

Es no experimental ya que no existe manipulación de las variables por parte del investigador para alterar o medir el comportamiento de los patrones de estudio. Lo único que se realiza es observar el fenómeno de estudio, analizarlo, estudiarlo, describirlo en su aspecto o contexto natural. (p.87)

Hernández, Fernández & Baptista (2015) afirman que “Es transversal ya que la investigación se realiza en un determinado momento del tiempo, donde los datos recopilados por la encuesta se realiza en un tiempo no longitudinal sino en el momento”.

2.1.5. Variables de operacionalización

Variables

A continuación se presenta en la Tabla 1 las variables a desarrollar en la presente investigación.

Tabla 1 *Variables en estudio*

VARIABLE	
Variable 1	Gestión del Talento Humano
Variable 2	Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración propia

2.2. Matriz de operacional

Tabla 2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES		ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
Gestión del Talento Humano	Batallas (2007) definió la Gestión de Talento Humano en las organizaciones: El Talento Humano tiene la labor de que permite la participación eficiente de los seres humanos entre ellos empleadores, trabajadores y los recursos disponibles la empresa, esto tiene como objetivo que los sujetos se identifiquen como tales, uniendo lazos para encaminar y enfocar lo participativo y complementar la comunicación. El talento humano será más eficaz, cuan mayor sea el compromiso de asumir funciones y la incentivación del trabajador lo que conllevo al logro de objetivos y satisfacción personal (p.23).	La variable Gestión del Talento Humano se medirá mediante las dimensiones Diseño del puesto, Selección del personal y Capacitación del Personal	Diseño del puesto	Conocimientos	1	(N)Nunca (CN) Casi Nunca (AV)A veces (CS)Casi Siempre (S) Siempre	Ordinal
				Habilidades	2		
				Actitudes	3		
			Selección del personal	Currículum Vitae	4		
				Entrevista	5,6		
				Contratación de personal	7		
			Capacitación del Personal	Presupuesto de capacitación	8		
				Programas de capacitación	9		
				Actualización permanente	10		
Desempeño Laboral	Shermehom (2012, p. 102) El desempeño laboral requiere voluntad del trabajador y disponibilidad de tiempo así como, el esfuerzo es parte del desempeño que no tiene reemplazo para desarrollar un alto rendimiento laboral. Los trabajadores no podrán llegar hasta su punto máximo de desempeño si no se esfuerzan a consciencia, esto no solo depende de la decisión de los mismos trabajadores sino la parte administrativa debe generar las condiciones necesarias para que ellos puedan lograrlo (p.309). Según el autor la voluntad que pone los trabajadores en sus labores es importante para el crecimiento de la organización.	La variable Desempeño Laboral se medirá mediante las dimensiones Trabajo en equipo, efectividad laboral y Orientación a los resultados.	Trabajo en equipo	Liderazgo	11	(N)Nunca (CN) Casi Nunca (AV)A veces (CS)Casi Siempre (S) Siempre	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	12		
				Integración laboral	13		
			Efectividad laboral	Nivel de cumplimiento laboral	14		
				Nivel de Competencias	15		
				Eficiencia laboral	16		
			Orientación hacia los resultados	Supervisión	17,18		
				Perspectiva profesional	19		
				Reconocimiento de logro	20		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández, et al (2010) definen que la población “es un conjunto de elementos acotados en un tiempo y en un espacio determinado, con alguna característica común observable o medible” (p.120).

La población obtenida en la presente investigación es de 40 colaboradores del área de Recursos Humanos los cuales corresponden a la Municipalidad de Ventanilla, por consecuencia son objeto de estudio para la investigación.

Población = 40 colaboradores

2.3.2. Muestra

Borda (2013) manifiesta que la muestra “es un subconjunto de la población o universo en la que se realizará la investigación, con el fin de generalizar o inferir los resultados que se obtengan en ella a la población de donde se tomó” (p.169). La muestra queda definida como un grupo o parte de la población, pero que deberían de tener características comunes a todos, para ser representativa, de este modo los resultados que se obtengan mediante estudios en la muestra, serán una muy cercana representación de la población total.

Para efectos de la presente investigación la muestra es la misma de la población de estudio es decir, 40 trabajadores del área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Ventanilla ya que dicha muestra se caracteriza por ser censal.

2.3.3. Muestreo

Malhotra (2014) establece que la muestra no probabilístico por conveniencia “Intentar obtener una muestra de elementos convenientes, la selección de las unidades de muestreo se deja principalmente al entrevistador” (p. 321).

En la presente investigación y mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia se optó por trabajar con una muestra de 40 colaboradores del área de Recursos Humanos, dado que con el conocimiento del investigador respecto a su población, resulta más pertinente este tamaño de muestra para motivos de facilitar el trabajo de investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos está basada en una encuesta que se realizó a las 40 colaboradores de la Municipalidad de Ventanilla

Ortiz (2014) establece que la encuesta “es un método de investigación capaz de dar respuesta a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recolección de información sistemática” (p.52).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Es un medio que posee el investigador para recopilar información o datos relevantes acerca de las variables que se desea medir (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p.200). En este trabajo se realizó el instrumento de la encuesta, lo cual contaba con un total de 20 preguntas, que fue respondida por 25 colaboradores elegidos al azar.

2.4.3. Validez

El instrumento de investigación ha sido sometido a juicio de los siguientes expertos que a continuación se muestra en la tabla 3, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojo con el calificativo de si cumple:

Tabla 3 *Validación de expertos*

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Casma Zarate, Carlos	Si cumple	Investigador
Experto 2	Ediht Rosales Domínguez	Si cumple	Investigador
Experto 3	Costilla Castillo, Pedro	Si cumple	Investigador

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

A continuación se presenta en la Tabla 4, el resumen de procesamiento de casos a desarrollar en la presente investigación.

Según Hernández y otros (2014) nos dice que, la confiabilidad es “Nivel en que un instrumento genera resultados claros y concisos” (pág. 24).

Para ello determinar la fiabilidad de datos, se realizó el alfa de cronbach por medio del programa probabilístico SPSS, que arrojó como resultado una fiabilidad de 0,858.

Tabla 4 *Rango de fiabilidad*

Alfa Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,9 > \alpha \geq 0,80$	Bueno
$0,80 > \alpha \geq 0,70$	Aceptable
$0,70 > \alpha \geq 0,60$	Dudoso
$0,60 > \alpha \geq 0,50$	Pobre
$0,5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305).

Prueba Piloto comparativo del estudio de otra área

Según, Carmona (2014, p.65). El instrumento ni la técnica empleada requieren una validación especial de resultados, es aconsejable asegurar la bondad del procedimiento de medida, incluida la instrumentación, mediante una Prueba Piloto (PP).

Tabla 5 *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

A continuación se presenta en la Tabla 5 la estadística de fiabilidad a desarrollar en la presente investigación.

Tabla 6 *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	20

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: En el análisis de confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.882 en total de veinte preguntas que se realizaron a las 15 colaboradores del área logística del municipio de Ventanilla, ya que cumple con un escenario para evaluar la técnica de la prueba piloto, teniendo de ello los siguientes resultados que son de las mismas similitudes. De aceptación de los valores del estudio lo cual logra su cumplimiento a evaluar.

Confiabilidad del estudio con la muestra de 40 colaboradores de la municipalidad de Ventanilla

Tabla 7 *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

A continuación se presenta en la Tabla 8 la estadística de fiabilidad a desarrollar en la presente investigación.

Tabla 8 *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: En el análisis de confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.987 en total de veinte preguntas que se realizaron a las 40 personas del distrito de Ventanilla ya que cumple con un escenario con las mismas similitudes. Esta medida significa que las respuestas de la encuestas tienen una alta fiabilidad y es aceptable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Como análisis de datos se realizará primero la recolección de las respuestas por medio de la encuesta realizada a las 40 personas. Para luego ser transcrito a la base de datos de Excel mediante el cual se estableció una numeración que coincida con las alternativas interpuestas.

Para conocer a fondo los resultados se llevó a cabo el procesamiento en el programa Spss el cual mostraba de manera exacta la confiabilidad del alfa de Cronbach, obteniendo resultados positivos en primera instancia

Tamayo (2004) define que el método estadístico “consiste en el estudio cuantitativo o evaluación numérica de hechos colectivos” (p.96).

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaran en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 9:

Tabla 9 Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser encuestados, respondiendo y dando información a las preguntas realizadas, también reconocieron sus derechos, principios y responsabilidades que se les atribuye.
Confidencialidad	Se les brindó la información sobre la seguridad, protección y discreción de su persona como informantes importantes de la investigación.

Fuente: Elaboración Propia

III. RESULTADO

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10. *Diseño del puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	22,5
	A VECES	8	20,0	20,0	42,5
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

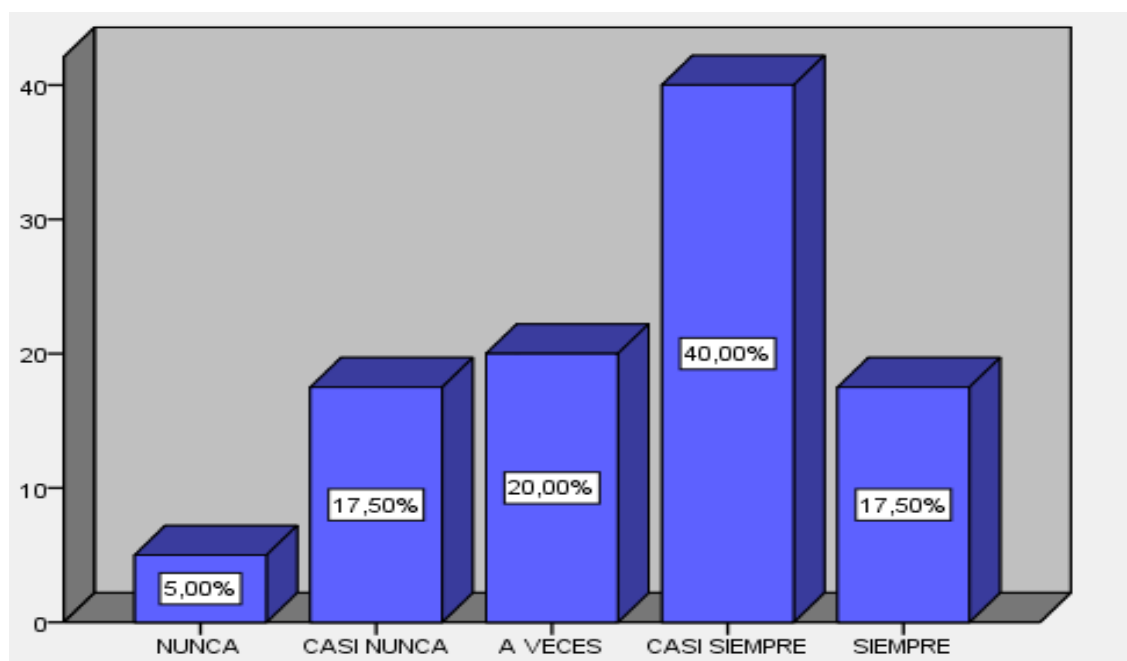


Figura 2. *Diseño del puesto*.

Interpretación: La tabla 10, figura 2, se observa que el 40%, que representa a 16 colaboradores de la municipalidad opinaron casi siempre, el 20%, el cual representa un 8 colaboradores opinaron a veces, el 17,5% el cual representa a 7 colaboradores siempre, el 17,5% el cual equivale a 7 colaboradores opinaron a veces, el 5% el cual representa a 2 colaboradores opinaron nunca estar favor referente a la dimensión sobre el diseño del puesto.

Tabla 11 *Selección del Puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	22,5	22,5	22,5
	CASI NUNCA	5	12,5	12,5	35,0
	A VECES	7	17,5	17,5	52,5
	CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	77,5
	SIEMPRE	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

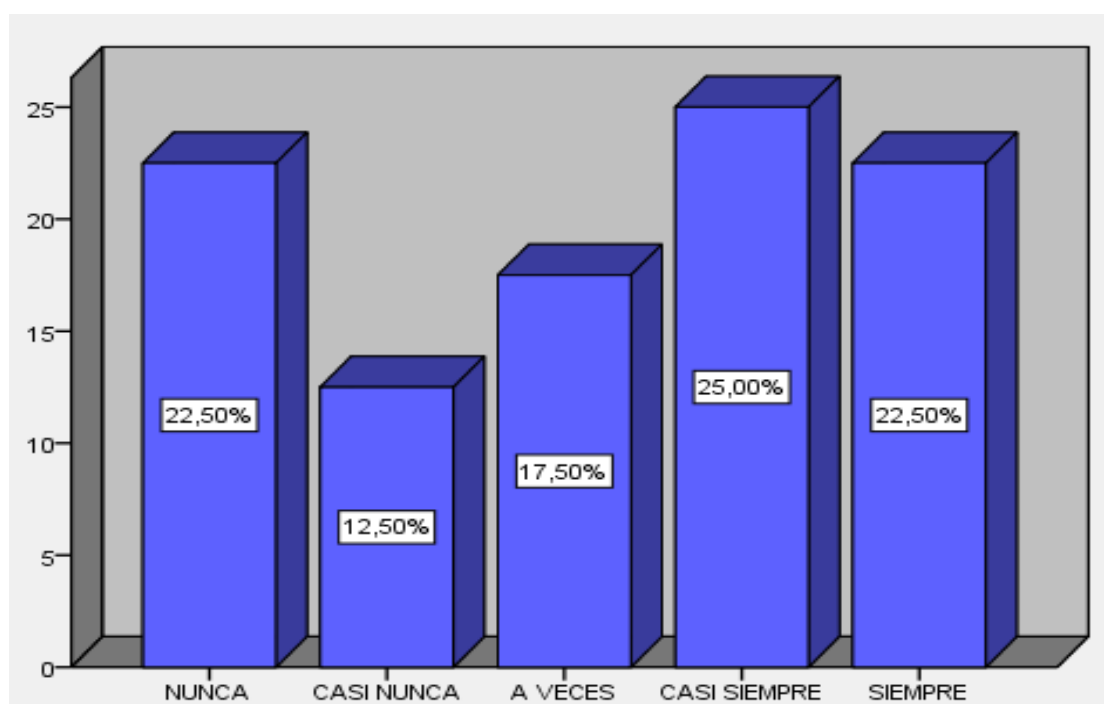


Figura 3. *Selección del Puesto*

Interpretación: La tabla 11, figura 3, se observa que el 25%, que representa a 10 colaboradores de la municipalidad opinaron casi siempre, así también el 22,5%, el cual representa un 9 colaboradores opinaron siempre, el 22,5% el cual representa a 9 colaboradores opinaron nunca, el 17,5% el cual equivale a 7 colaboradores opinaron a veces, el 12,5% el cual representa a 5 colaboradores opinaron casi nunca sobre dimensión Selección del puesto.

Tabla 12 *Capacitación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	22,5	22,5	22,5
	CASI NUNCA	4	10,0	10,0	32,5
	A VECES	7	17,5	17,5	50,0
	CASI SIEMPRE	10	25,0	25,0	75,0
	SIEMPRE	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

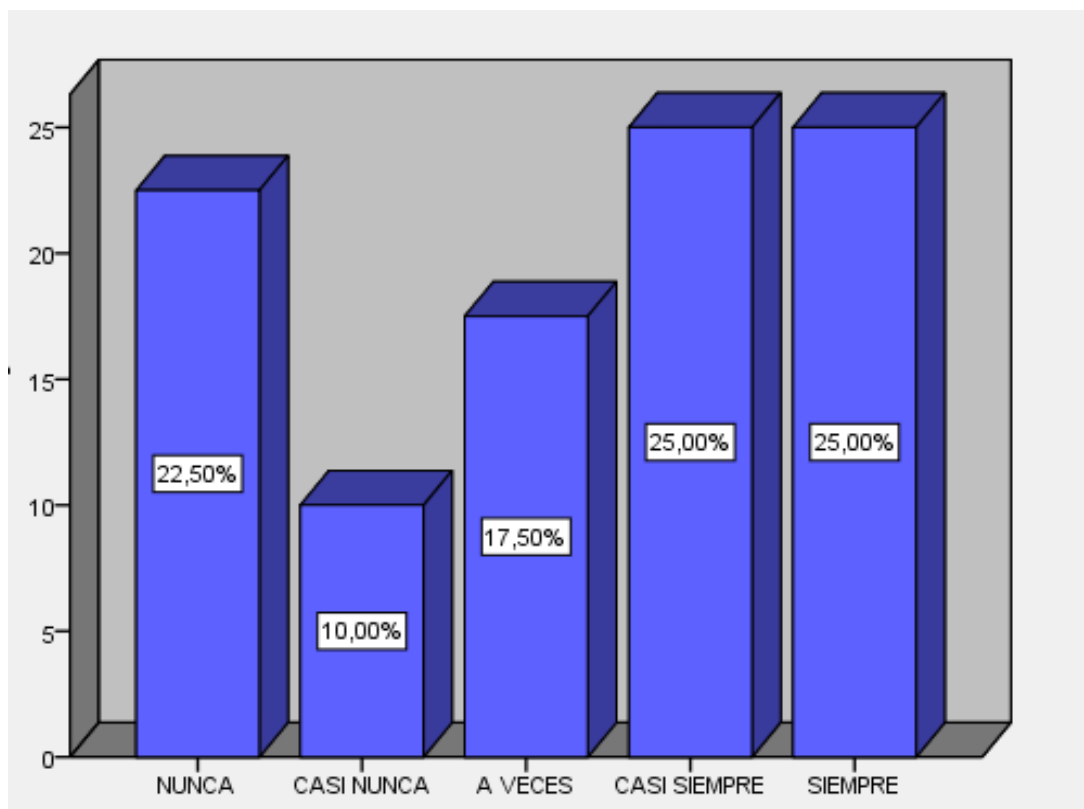


Figura 4. *Capacitación del personal*

Interpretación: La tabla 12, figura 4, se observa que el 25%, que representa a 10 colaboradores de la municipalidad opinaron siempre, así también el 25%, el cual representa un 10 colaboradores opinaron casi siempre, el 22,5% el cual representa a 9 colaboradores opinaron nunca, el 17,5% el cual equivale a 7 colaboradores opinaron a veces, el 10% el cual representa a 4 colaboradores opinaron casi nunca sobre dimensión Capacitación del personal.

Tabla 13 *Trabajo en equipo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	12,5	12,5	12,5
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	32,5
	A VECES	7	17,5	17,5	50,0
	CASI SIEMPRE	5	12,5	12,5	62,5
	SIEMPRE	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

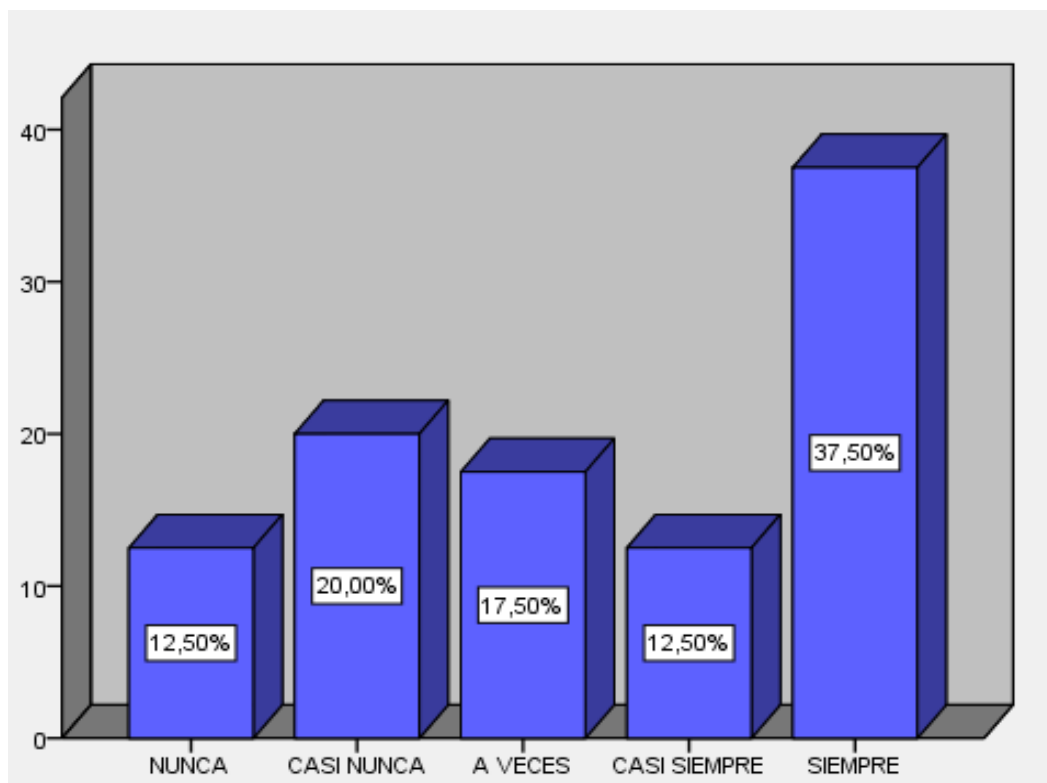


Figura 5. *Trabajo en equipo*

Interpretación: La tabla 13, figura 5, se observa que el 37.5%, que representa a 15 colaboradores de la municipalidad opinaron siempre, así también el 20%, el cual representa un 8 colaboradores opinaron casi nunca, el 17,5% el cual representa a 7 colaboradores opinaron a veces, el 12,5% el cual equivale a 5 colaboradores opinaron casi siempre, el 12.5% el cual representa a 5 colaboradores opinaron nunca sobre dimensión Trabajo en equipo.

Tabla 14. *Efectividad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	30,0
	A VECES	6	15,0	15,0	45,0
	CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	65,0
	SIEMPRE	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

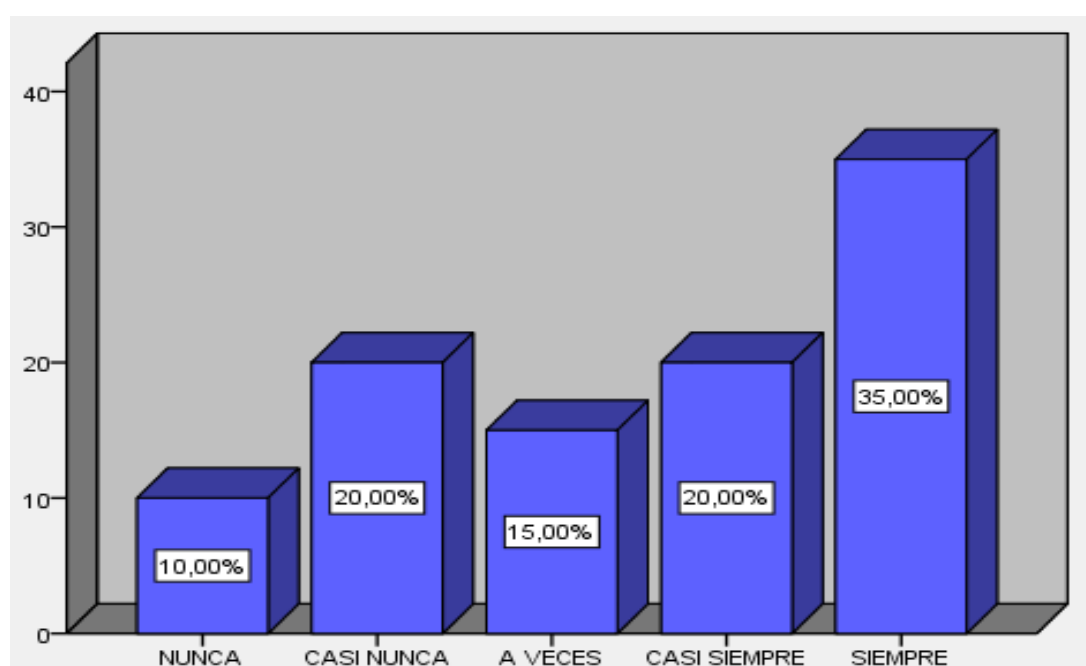


Figura 6. *Efectividad Laboral*.

Interpretación: La tabla 14, figura 6, se observa que el 35%, que representa a 14 colaboradores de la municipalidad opinaron siempre, así también el 20%, el cual representa un 8 colaboradores opinaron casi siempre, el 20% el cual representa a 8 colaboradores opinaron a casi nunca, el 15% el cual equivale a 6 colaboradores opinaron a veces, el 10% el cual representa a 4 colaboradores opinaron nunca sobre dimensión efectividad laboral.

Tabla 15. *Orientación sobre los resultados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	8	20,0	20,0	20,0
CASI NUNCA	2	5,0	5,0	25,0
A VECES	8	20,0	20,0	45,0
CASI SIEMPRE	6	15,0	15,0	60,0
SIEMPRE	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

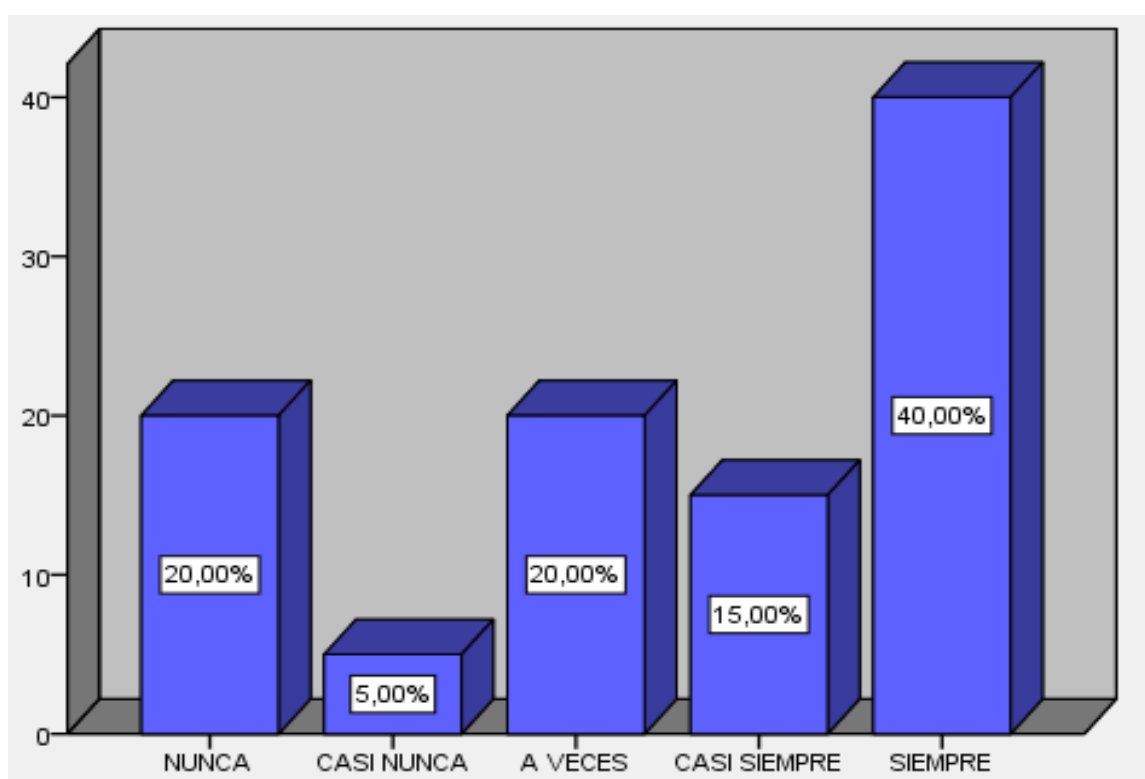


Figura 7. *Orientación sobre los resultados*

Interpretación: La tabla 15, figura 6, se observa que el 40%, que representa a 16 colaboradores de la municipalidad opinaron siempre, así también el 20%, el cual representa un 8 colaboradores opinaron a veces, el 20% el cual representa a 8 colaboradores opinaron nunca, el 15% el cual equivale a 6 colaboradores opinaron casi siempre, el 5% el cual representa a 2 colaboradores opinaron casi nunca sobre dimensión orientación a los resultados.

3.2. Análisis Inferencial de Resultados

3.2.1. Prueba de normalidad

H_0 : Los datos muestrales tienen distribución normal.

H_1 : Los datos muestrales no tienen distribución normal.

Regla de decisión:

- a) Si $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{Rechaza } H_0$
- b) Si $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepta } H_0$

Tabla 16 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,245	40	,000	,803	40	,000
Desempeño Laboral	,208	40	,000	,821	40	,000

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: Según la tabla 16. Se puede observar que la muestra de estudio es menor a 50, por lo que se asume la prueba de Shapiro-Wilk, así mismo se comparó la significancia pre establecida de $T=0,05$, de acuerdo al 95% de nivel de confianza, con la significación determinada en la tabla de prueba de normalidad de 0.000 según la columna Sig, donde se observó que la significancia es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, es decir la muestra no tiene distribución normal. Por lo tanto el presente estudio es no paramétrica, por lo que se toma como método de análisis de contrastación de hipótesis el contraste del análisis de Rho de sperrman.

3.2.2. Prueba de Hipótesis

En esta parte del trabajo de realizará lo siguiente: a. Analizar la relación entre variables Liderazgo con el Desempeño Laboral dentro de la empresa Municipalidad de Ventanilla 2018.

Tabla 17. *Nivel de correlación de Pearson*

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 315)

3.2.3. Hipótesis General

HG: Existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Ho: No existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H1: Si existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

- a) Sig. $E < 0.05$; Rechazar H_0
- b) Sig. $E > 0.05$; Aceptar H_0

Tabla 18. *Prueba de Hipótesis General*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: La tabla 18 de la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0,891 es decir, que es una correlación positiva muy fuerte (ver pag.37). Por otro lado, las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$; 95%; $Z = 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera, indicando que: si existe una relación directa en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Hipótesis específica 1

HG: Existe relación directa entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H_0 : No existe relación entre el diseño de puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H_1 : Si existe relación entre el diseño de puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

- a) Sig. $E < 0.05$; Rechazar H_0
- b) Sig. $E > 0.05$; Aceptar H_0

Tabla 19. *Hipótesis específica 1*

			Diseño del puesto	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Diseño del puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: La tabla 19 de la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0,8888 es decir, que es una correlación positiva muy fuerte (ver pag.37). Por otro lado, las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$; 95%; $Z = 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera, indicando que: Si existe relación entre el diseño de puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Hipótesis específica 2

HG: Existe relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Ho: No existe relación entre la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H1: Si existe relación entre la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

- a) Sig. $E < 0.05$; Rechazar H_0
- b) Sig. $E > 0.05$; Aceptar H_0

Tabla 20. *Hipótesis específica 2*

			Selección del Puesto	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Selección del Puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Efectividad Laboral	Coeficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: La tabla 20 de la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0,891 es decir, que es una correlación positiva muy fuerte (ver pag.37). Por otro lado, las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$; 95%; $Z = 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera, indicando que: si existe relación entre la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Hipótesis específica 3

HG: Existe relación directa entre la capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Ho: No existe relación entre la capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

H1: Si existe relación entre la capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

- a) Sig. $E < 0.05$; Rechazar H_0
- b) Sig. $E > 0.05$; Aceptar H_0

Tabla 21 *Hipótesis específica 3*

			Capacitación del personal	Orientación hacia los resultados
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Orientación hacia los resultados	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Elaborado en base a los resultados del SPSS 24

Interpretación: La tabla 19 de la prueba de correlación Spearman nos indica que las dos variables tienen una correlación de 0,891 es decir, que es una correlación positiva muy fuerte (ver pag.37). Por otro lado, las variables en estudio tienen un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$; 95%; $Z= 1,96$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) como verdadera, indicando que: Si existe relación entre la capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.

IV. DISCUSIÓN

4.1 La investigación de tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla, después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual mediante la prueba de R de Pearson logra demostrar con un valor = 0.891, que existe una relación positiva considerable, donde se demostró con un nivel de significancia menor a P valor <0.05 el cual permite lograr el objetivo general de la investigación.

Dichos resultados de la tesis de estudio tiene coherencia que nos permite considerar que la teoría de Chiavenato (2002) definió el Talento Humano: En un área donde la gestión del talento humano es indispensable y muy afecto en el pensamiento de las empresas ya que depende de las costumbres y forma de pensamiento de las personas, la realización organizacional adoptada, las características del entorno, el trabajo de las empresas, recursos a utilizar, desarrollo de actividades y otros fines imprescindibles. Por ello es indispensable conocer la características que debe cumplir el área de RRHH dentro de la empresa pues los recursos humanos son parte fundamental porque dejan su aporte hacia la empresa dichos aportes son de diferentes maneras las cual busca mejoras y crecimiento de la organización.

Así mismo el resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de: García (2016). En la tesis *“El Subsistema de aprovisionamiento de recursos Humanos y su relación con el desempeño Laboral en el Municipio de Matagalpa”*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración. Tuvo como objetivo identificar la relación entre el subsistema de aprovisionamiento de recursos humanos y el desempeño laboral. Metodología utilizada fue hipotético-deductivo, diseño no experimental de corte transversal, ya que no se llegó a manipular las variables de estudio, así mismo el nivel fue descriptivo correlacional, ya que se buscó buscar la correlación de sus variables. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 22 preguntas y dirigido a 41 trabajadores del municipio, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre el sistema de aprovisionamiento de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,895$ con una $p=0,012$ ($p < 0,05$). Por lo que se concluyó que debido al sistema de aprovisionamiento de recursos humanos se ha podido incrementar los índices de desempeño laboral en la municipalidad realizando una adecuada selección de personal en función al perfil profesional, así mismo se pudo diseñar un modelo donde se programar cursos de capacitaciones para mejorar el nivel de efectividad laboral hacia los objetivos

trazados.

4.2. El primer objetivo específico fue la relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual mediante la prueba de R cuadrado logra demostrar con un valor = 0.888, que existe una relación de pendiente positiva considerable, donde se demostró con un nivel de significancia menor a P valor <0.05. Dicho valor de resultado tiene coherencia con la teoría de citada Chiavenato (2013) definió el diseño de puesto es una tarea exhaustiva que requiere de análisis búsqueda de información y descripciones muy preciso lo cual forma parte de un documento esencial para las organizaciones. Diseñar un puesto es para muchos expertos un reto pues es saber colocar con precisión los rasgos que se necesita para las diversas áreas, donde la persona que sea asignada será la pieza clave dentro de la organización por ser un colaborador que suma.

Así mismo el resultado tiene similitud y coincidencia con el trabajo de investigación de: Mariños (2014). Perspectivas y Tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao de la Republica Dominicana, Tuvo como objetivo analizar las perspectivas y tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao de la Republica Dominicana donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 19 preguntas y dirigido a 54 trabajadores del municipio, se pudo obtener el siguiente resultado de que existe una relación entre Las Perspectivas y Tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,796$ con una $p=0,00$ ($p < 0,05$). Por lo que se concluyó que a través de la gestión humana se puede generar un éxito organizativo, mejorando y analizando el desempeño laboral, donde se debe establecer objetivos en función a un análisis situacional de la empresa y retos a los que se enfrenta. Las perspectivas y tendencias de la gestión del talento humano se deben de desarrollar en sistema de estandarización en función a un diseño de puestos y selección de personal, a través de una actualización permanente de capacitación personal.

4.3. El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual mediante la prueba de R cuadrado logra demostrar con un valor = 0.807, que existe una relación de pendiente positiva considerable, donde se demostró con un nivel de significancia menor a P valor <0.05 el cual permite lograr el objetivo especifica 3.

Tiene coherencia con el autor, Ibáñez. (2014) “Es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto determinado”. Al igual que diseñar un puesto la selección de un personal competente aporta dentro de una organización como es el caso también aporta al sector público como es la municipalidad de Ventanilla, donde existe el problema al momento de seleccionar un personal calificado que colabore con las tareas encomendadas por los jefes de cada área. Por ello es necesario concordar con la ley orgánica que especifica las funciones dentro de la gestión pública como reconocimiento al cual se deben acoger para el cumplimiento del objetivo.

Además tiene coherencia con el trabajo previo de la investigación de Cárdenas (2015). En la tesis “Sistema de la Gestión del talento Humano y su relación con el desempeño Laboral de la empresa Master Light cia. Ltda”. Tuvo como objetivo identificar la relación entre el Sistema de la gestión del Talento Humano y desempeño laboral de la empresa Master Light cia. Ltda. Donde por intermedio de una encuesta el cual estuvo elaborada por 19 preguntas y dirigido a 61 trabajadores de la empresa, se pudo obtener los siguientes resultados Existe una relación entre el sistema de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, teniendo siendo el nivel de correlación entre ambas variables de $r=0,812$ con una $p=0,012$ ($p< 0,05$). Por lo que se concluyó que debido a un adecuado sistema de gestión del talento humano se puede incrementar un adecuado desempeño laboral monitoreando y supervisando los resultados, a través de una efectividad laboral, y un adecuado trabajo en equipo orientado a los resultados. Se llegó a la conclusión la gestión del talento humano es el punto clave para el buen funcionamiento de las organizaciones o empresas en donde se pretende orientar a las mismas sobre el manejo adecuado del personal, puesto que influye directamente en el buen desempeño de las funciones y tareas asignadas a los colaboradores en el puesto de trabajo, es necesario considera que la selección de un personal calificado permite como mejorar el desempeño dentro de todas las áreas para incrementar mejorar para la empresa, por ello es

impresionante mencionar que las organizaciones se adapten a un solo modelo que selección de colaboradores.

4.4. El tercer objetivo específico determinar la relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual mediante la prueba de R cuadrado logra demostrar con un valor = 0.838, que existe una relación de pendiente positiva considerable, donde se demostró con un nivel de significancia menor a P valor <0.05.

Dicho trabajo también corrobora con la teoría de Ibáñez, M. (2011) “es el proceso educativo de corto plazo, en que se hace uso de un conjunto de técnicas debidamente pre estructuradas dentro de un procedimiento planeado, sistemático y organizado. La capacitación permite preparar a los colaboradores pues un colaborador sin ser capacitado no podrá poner su mejor desempeño dentro del área pues mejor es estar bien preparado que no sumar ni colaborar a la institución como es el caso de la municipalidad de Ventanilla.

La investigación guarda relación con la investigación de Calderón (2013) en sus tesis titulado, “La Gestión del talento humano y su relación en la estabilidad laboral estudio realizado en lubricantes la calzada s. a”, para conferírsele el grado académico de licenciatura en la Universidad Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la estabilidad laboral, sus aspectos y proponer estrategias. Donde llego a las siguientes conclusiones que a manera de resumen se detallan las: se percibe que la Gestión del Talento Humano que manejan las empresas no se encuentra estables toda vez que los comportamientos de los trabajadores no se adecuan o no se permiten en las empresas, de esa manera evitando que los trabajadores participen de manera directa o indirecta para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano. En ese sentido la estabilidad manejada por las empresas se correlaciona con las actividades dirigidas a la orientación de resultados de modo tal que cualquier cambio a que se someta la empresa esta automáticamente incidirá en el trabajador y la misma que hace que se sienten desconfiados por los cambios que podría repercutir en sus puestos de trabajo.

4.5. De acuerdo a la hipótesis general que tuvo la investigación, Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla, 2018. Según la tabla N°18 en la Prueba de Hipótesis General se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.891, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo que se concluyó que si existe relación entre dichas variables.

4.6. De acuerdo a la Prueba de hipótesis específica 1, que tuvo la investigación, si existe relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018. Según la tabla N°19 en la Prueba de Hipótesis específica 1, se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.808, lo cual indica que existe una correlación positiva. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo que se concluyó que si existe relación positiva entre dicha hipótesis.

4.7. De acuerdo a la Prueba de hipótesis específica 2, que tuvo la investigación, si existe relación entre la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018, según la tabla N°20 en la Prueba de Hipótesis específica 2, se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.807, lo cual indica que existe una correlación positiva. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó que si existe relación positiva entre dicha hipótesis.

4.8. De acuerdo a la Prueba de hipótesis específica 3, que tuvo la investigación, si existe relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018. según la tabla N°21 en la Prueba de Hipótesis específica 3, se tuvo como resultado una correlación de Rho de Spearman de 0.838, lo cual indica que existe una correlación positiva. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó que si existe relación positiva entre dicha hipótesis.

V. CONCLUSIONES

En esta parte tratamos de describir nuestro aporte sobre el análisis y finalizando nuestro de cómo cual son nuestras conclusiones claves en el presente trabajo de investigación, se analizaron los resultados, de los cuales se obtiene las siguientes conclusiones:

Primera: Se ha comprobado que si existe un problema entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla. El mismo en forma general conforme se ha detallado en los puntos de la discusión.

Segunda: Se ha determinado que existe relación positiva considerable de las dimensiones diseño del puesto y trabajo en equipo, de igual manera se puede concluir que el personal llega a cumplir su función en el diseño de puesto se podrá tener una eficiente trabajo en equipo.

Tercera: Se ha determinado que existe relación positiva considerable de las dimensiones selección del personal y efectividad laboral, de igual manera se puede concluir que teniendo un buen personal se podrá llegar a cumplir las metas propuestas.

Cuarto: Se ha determinado que existe relación positiva considerable de las dimensiones capacitación del personal y orientación hacia los resultados, de igual manera se puede concluir que el personal debe estar en constante capacitación para poder obtener buenos resultados en la municipalidad.

Se concluye que la gestión del talento humano si permite mejorar el desempeño por encontrarse la relación directa entre ambas variables de estudio, la cual dan fe al cumplimiento del objetivo general que se planteó desde el principio del estudio del caso dentro de la municipalidad de Ventanilla.

VI. RECOMENDACIÓN

- A. Se recomienda que exista una gestión del Talento Humano, teniendo como objetivo mejorar la capacidad del personal, por intermedio de la capacitación de personal, generando un mejor desempeño de los trabajadores en la municipalidad, y por ende generara que los trabajadores puedan alcanzar los objetivos, comprometiéndose con la misión, visión y metas de la Organización.
- B. Se recomienda contratar al personal adecuado en función al diseño del puesto, por lo que deben de contar con habilidades que sirvan de complemento para conformar un trabajo en equipo, respondiendo a las necesidades de los usuarios, reduciendo los tiempos burocráticos, quienes son el principal problema de los usuarios, de esta manera generando un adecuado desempeño dentro de la organización.
- C. Se recomienda que la contratación del personal debe de haber seguido un proceso de Selección del personal, teniendo claramente el perfil que se requiere escogiendo a las personas más idóneas para cubrir el puesto generando un mejor desempeño, debido a las capacidades, habilidades y trabajo en equipo, brindando un afectividad Laboral.
- D. Se recomienda programar capacitaciones en función a un presupuesto participativo donde se de una actualización permanente de las funciones y responsabilidades a los trabajadores, así mismo se pueda armar un equipo de trabajo, y de esta manera generando una mayor rapidez con la agilización de trámites dentro de la municipalidad.

VII. REFERENCIAS

- Babis, M. (2013) Dirección estratégica de decursos humanos, 2a Edición. Argentina: Granica.
- Bisetti, V (2015) en su tesis titulada “La Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada de Perú. (Tesis para obtener el grado de licenciado en administración). Universidad Privada del Norte.
- Borjas, M. C. & García, M. (2012). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Calderón, L (2013), “La Gestión del talento humano y su relación en la estabilidad laboral estudio realizado en lubricantes la calzada s. a”, (Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración) Universidad Mayor de San Marcos.
- Cárdenas, J (2015). “Sistema de la Gestión del talento Humano y su relación con el desempeño Laboral de la empresa Master Light cia. Ltda” (Tesis para obtener el grado de licenciado en administración). Universidad San Martin de Porras
- Carmona, R. R. (2014). Estadística para las ciencias del comportamiento. Madrid: International Thompson.
- Castellanos, J. (2011, agosto 24). Concepciones de gestión del desempeño en las organizaciones. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/concepcionesgestion-desempeno-organizaciones/>
- Chiavenato, I (2010) TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION (6° Ed.) México Printed by Programas Educativos S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. MÉXICO: McGraw-Hill
- García, M. (2016). El Subsistema de aprovisionamiento de recursos Humanos y su relación con el desempeño Laboral en el Municipio de Matagalpa. (Tesis Grado de Licenciatura).Universidad de Guatemala. Guatemala

- Gordon, S. (2016). Propuesta para la implementación de subsistemas de evaluación de desempeño y capacitación para la administración de la empresa Metal Decor-Art de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo (grado de tesis no publicada) Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Gutiérrez León, W. (2013). Pontificia Universidad Católica. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1
- Harro, C. (2013). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Granica.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014) Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Hernández, S. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Quezada, F (2010). Psicología y ciencias de la educación. Madrid: Santillana.
- Ibáñez, M. (2014). Administración de recursos humanos en la empresa, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos.
- Larico, B (2015) “La motivación y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad San Ramón – Juliaca” (Tesis para obtener el grado de licenciatura en administración) Universidad Nacional del Centro de Huancayo.
- Levaggi, D, (2013), administración, 6a Edición. Argentina Printed in Argentina.
- Mariños, L. (2016). Perspectivas y Tendencias de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en la municipalidad de Bonao de la Republica Dominicana. (Tesis Grado de Licenciatura).Universidad de Republica Dominicana.
- Molina, C (2017). Gestión del talento humano y el desempeño Laboral en la municipalidad de Santiago (Tesis Grado de Licenciatura). Universidad Santiago de Chile.Chile

Muñoz, M. (2015). Investigación de mercados un enfoque práctico. México: Prentice Hal.

Olvera, C. (2016). “Motivación Laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos. (Tesis Grado de Licenciatura en Administración).Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Ortiz, S. (2004).Principios de la Estadística Aplicada. México: Mc Graw Hill.

Pérez, C y Verastegui, V (2013) “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa avícola Vera E.I.R.L.- 2013”. (Tesis Grado de Licenciatura en Administración). Universidad Privada del Norte

Robbins, S. (2003) Comportamiento Organizacional. México: Pearson educación

Rodríguez, A, (2011). Administración moderna del personal. 7a Edición. México: Cengage Learning.

Sánchez (2014) en su tesis titulada “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa BOFASA. Universidad de Guatemala. Guatemala

Sánchez (2014) propone en la tesis de licenciatura titulada “La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa BOFASA. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.

Sharma. G, S. (2011) ORGANIZACIÓN TOTAL (1º ED.) México impreso por Cártter Printer S.A. de C.V

Shermehom, H. &Weihrich, H. (2012). Administration. Una perspectiva global 11a Edición. México: McGraw-Hill.

Stephen, D & Coulter, D (2012).administración de recursos humanos, 6a Edición. México, Limusa.

Sum, I. (2014) “Instrumentos Motivacionales en el desempeño laboral de la empresa hermanos CIPHER. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Urquillo, S & Bonilla. P. (2015). Administración, 5a Edición. Argentina Printed in Argentina

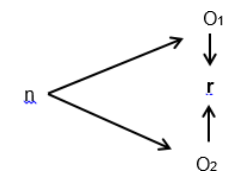
Vásquez, A. (2010). Gestión de talento humano. Recuperado de http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.Vfcz_CuG91Y.

Zarate, Agüero, P.M, (2010) los fundamentos teórico metodológicos de la selección personal, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010e/826/

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION ENTRE LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA 2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla, 2018?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla, 2018.	GENERAL: Existe una relación directa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ventanilla 2018.	VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano	SELECCIÓN DEL PERSONAL	La investigación es hipotético -deductivo	Trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla
				CAPACITACION DEL PERSONAL		
				DISEÑO DE PUESTO		
ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018. ¿De qué manera la selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018. ¿Cuál es la relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.	ESPECIFICOS Determinar la relación entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018. Determinar la relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018. Determinar la relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.	ESPECIFICOS: Existe relación directa entre el diseño del puesto y trabajo en equipo en la Municipalidad de Ventanilla 2018. Existe relación entre selección del personal y efectividad laboral en la Municipalidad de Ventanilla 2018 Existe relación entre capacitación del personal y orientación hacia los resultados en la Municipalidad de Ventanilla 2018.	VARIABLE 2: Desempeño Laboral	TRABAJO EN EQUIPO	TIPO	Encuesta con escala tipo Likert
				EFFECTIVIDAD LABORAL	Aplicada	
				ORIENTACION HACIA LOS RESULTOS	NIVEL	
					Descriptivo - correlacional	
					DISEÑO	INSTRUMENTOS
					No experimental y de corte transversal	Cuestionario de 20 ítems



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
CARTA DE VALIDACIÓN

Lima, 26 de Junio de 2018

Estimado(a)

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla, Lima, 2018”.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería que me sugiera cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

HERBAY ORTEGA, JAZMIN

CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE VENTANILLA, 2018

OBJETIVO: Relacionar Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ventanilla, 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:


NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N (1)	CN(2)	AV (3)	CS (4)	S(5)

ITEM	PREGUNTA	VALORACION			
		N	AV	CS	S
1	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?				
2	¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?				
3	¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?				
4	¿Está Usted de acuerdo que el contenido del currículum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?				
5	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?				
6	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?				
7	¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?				
8	¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?				
9	¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?				
10	¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?				
11	¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a lograr los objetivos propuestos?				
12	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en equipo?				
13	¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen trabajo en equipo?				
14	¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?				
15	¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incida en el buen desempeño laboral de los trabajadores?				
16	¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?				
17	¿Está Usted de acuerdo que los colaboradores sean supervisados periódicamente?				
18	¿Está Usted de acuerdo que el clima laboral actual incida en el desempeño del trabajador en la institución?				
19	¿Está Usted de acuerdo que la supervisión incide en el buen desempeño institucional?				
20	¿Usted está de acuerdo que las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?				

¡Muchas Gracias !

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla , 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Herbay Ortega, Jazmin							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DISEÑO DEL PUESTO	Conocimientos	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	N)Nunca CN) Casi Nunca (AV)A veces (CS)Casi Siempre (S) Siempre			
		Habilidades	¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?				
		Actitudes	¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?				
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum vitae	¿Está Usted de acuerdo que el contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?				
		Entrevista	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?				
			¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?				
	Contratación del personal	¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?					
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?				
		Programas de capacitación	¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?				
		Actualización permanente	¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?				
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Liderazgo	¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a lograr los objetivos propuestos?				
		Conocimiento del trabajo	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en equipo?				
		Integración laboral	¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen trabajo en equipo?				
	EFECTIVIDAD LABORAL	Nivel de cumplimiento laboral	¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?				
		Nivel de competencias	¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incida en el buen desempeño laboral de los trabajadores?				
			¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?				
	EFICIENCIA LABORAL						
ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	Supervisión	¿Está Usted de acuerdo que los colaboradores sean supervisados periódicamente?					
		¿Está Usted de acuerdo que la supervisión incide en el buen desempeño institucional?					
	Perspectiva profesional	¿Usted está de acuerdo que las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?					
	Reconocimiento de logro	¿Cuán de acuerdo está Usted que los reconocimientos de los logros motivan el buen clima dentro de la institución?					
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA / /				

data Jazmin SPss24.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos												
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda												
												
	Nombre	Tipo	Anch...	Dec...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	
1	p1	Númérico	8	0	1.¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
2	p2	Númérico	8	0	2.¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias p...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
3	p3	Númérico	8	0	3.¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
4	p4	Númérico	8	0	4.¿Está Usted de acuerdo que el contenido del currículum vitae proporcionado p...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
5	p5	Númérico	8	0	5.¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
6	p6	Númérico	8	0	6.¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades par...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
7	p7	Númérico	8	0	7.¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de per...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
8	p8	Númérico	8	0	8.¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución g...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
9	p9	Númérico	8	0	9.¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el ni...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
10	p10	Númérico	8	0	10.¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrum...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
11	p11	Númérico	8	0	11.¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a l...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
12	p12	Númérico	8	0	12.¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos simi...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
13	p13	Númérico	8	0	13.¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen t...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
14	p14	Númérico	8	0	14.¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
15	p15	Númérico	8	0	15.¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incida en el bu...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
16	p16	Númérico	8	0	16.¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
17	p17	Númérico	8	0	17.¿Está Usted de acuerdo que el clima laboral influya en la motivación intrínsec...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
18	p18	Númérico	8	0	18.¿Está Usted de acuerdo que el clima laboral actual incida en el desempeño d...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
19	p19	Númérico	8	0	19.¿Usted está de acuerdo que las perspectivas de desarrollo profesional motive...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
20	p20	Númérico	8	0	20.¿Cuán de acuerdo está Usted que los reconocimientos motiven al personal en...	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
21	d1	Númérico	8	0	Diseño del puesto	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
22	d2	Númérico	8	0	Selección del Puesto	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
23	d3	Númérico	8	0	Capacitación del personal	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
24	vi	Númérico	8	0	Gestión del Talento Humano	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
25	dd1	Númérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, NUNCA}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada	
Vista de datos Vista de variables												
Segmentar archivo IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON												

data Jazmin SPss24.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Mostrar iconos ocultos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36 : d2 10 Visible: 34 de 34 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	d1	d2	d3	vi	dd1	dd2	dd3
1	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	17	13	12	42	18	15	14
2	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	16	13	14	43	19	14	15
3	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	17	14	13	44	19	13	13
4	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	18	14	13	45	19	13	13
5	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	15	10	11	36	14	11	10
6	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	A V...	15	11	11	37	15	11	9
7	CAS...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	14	11	12	37	13	11	11
8	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	16	13	12	41	19	12	15
9	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	17	14	15	46	18	14	12
10	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	20	15	13	48	19	12	15
11	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	17	15	15	47	18	14	13
12	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	14	11	9	34	14	10	11
13	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	15	10	11	36	14	11	10
14	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	A V...	15	11	11	37	15	11	9
15	CAS...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	14	11	12	37	13	11	11
16	A V...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	A V...	CAS...	A V...	A V...	A V...	A V...	A V...	A V...	A V...	A V...	CAS...	14	12	9	35	13	9	10
17	A V...	A V...	CAS...	A V...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	13	10	11	34	14	10	10
18	NUN...	NUN...	CAS...	NUN...	CAS...	NUN...	CAS...	CAS...	NUN...	CAS...	CAS...	NUN...	NUN...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	NUN...	SIE...	SIE...	SIE...	15	6	6	SIEM...
19	NUN...	CAS...	CAS...	CAS...	NUN...	CAS...	NUN...	NUN...	CAS...	CAS...	CAS...	NUN...	NUN...	CAS...	CAS...	NUN...	CAS...	NUN...	CAS...	CAS...	7	CAS...	SIE...	16	6	SIEM...	SIEM...
20	NUN...	CAS...	CAS...	NUN...	CAS...	NUN...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	NUN...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	NUN...	6	SIE...	6	17	7	6	SIEM...
21	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	18	14	15	47	18	14	14
22	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	SIE...	19	14	13	46	17	14	14
23	SIE...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	CAS...	SIE...	CAS...	CAS...	SIE...	SIE...	18	14	13	45	18	13	14
24	A V...	CAS...	CAS...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	CAS...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	A V...	CAS...	A V...	A V...	CAS...	15	10	11	36	14	11	10

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI/
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Pruebas de norm:
 - Gestion del Talen
 - Desempeño Labo
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	20

Explorar

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion del Talento Humano	,245	40	,000	,803	40	,000
Desempeño Laboral	,208	40	,000	,821	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARI
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Explorar
 - Título
 - Notas
 - Pruebas de norm:
 - Gestion del Talem
 - Desempeño Labo
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no para
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.	Shapiro-Wilk	Estadístico	gl	Sig.
Gestion del Talento Humano	,245	40	,000	,803	40	,000	
Desempeño Laboral	,208	40	,000	,821	40	,000	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Gestion del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestion del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		Diseño del puesto	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Diseño del puesto	Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Resultado Jazmin.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - Diseño del p
 - Selección de
 - Capacitación
 - Trabajo en e
 - Evaluación d
 - Motivación la
 - Gráfico de barras
 - Título
 - Diseño del p
 - Selección de
 - Capacitación
 - Trabajo en e
 - Evaluación d
 - Motivación la

Frecuencias

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Veronica\Desktop\2018 - I\JAZMIN\data Jazmin SPss24.sav

Estadísticos

		Diseño del puesto	Selección del Puesto	Capacitación del personal	Trabajo en equipo	Evaluación del Desempeño laboral	Motivación laboral
N	Válido	40	40	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

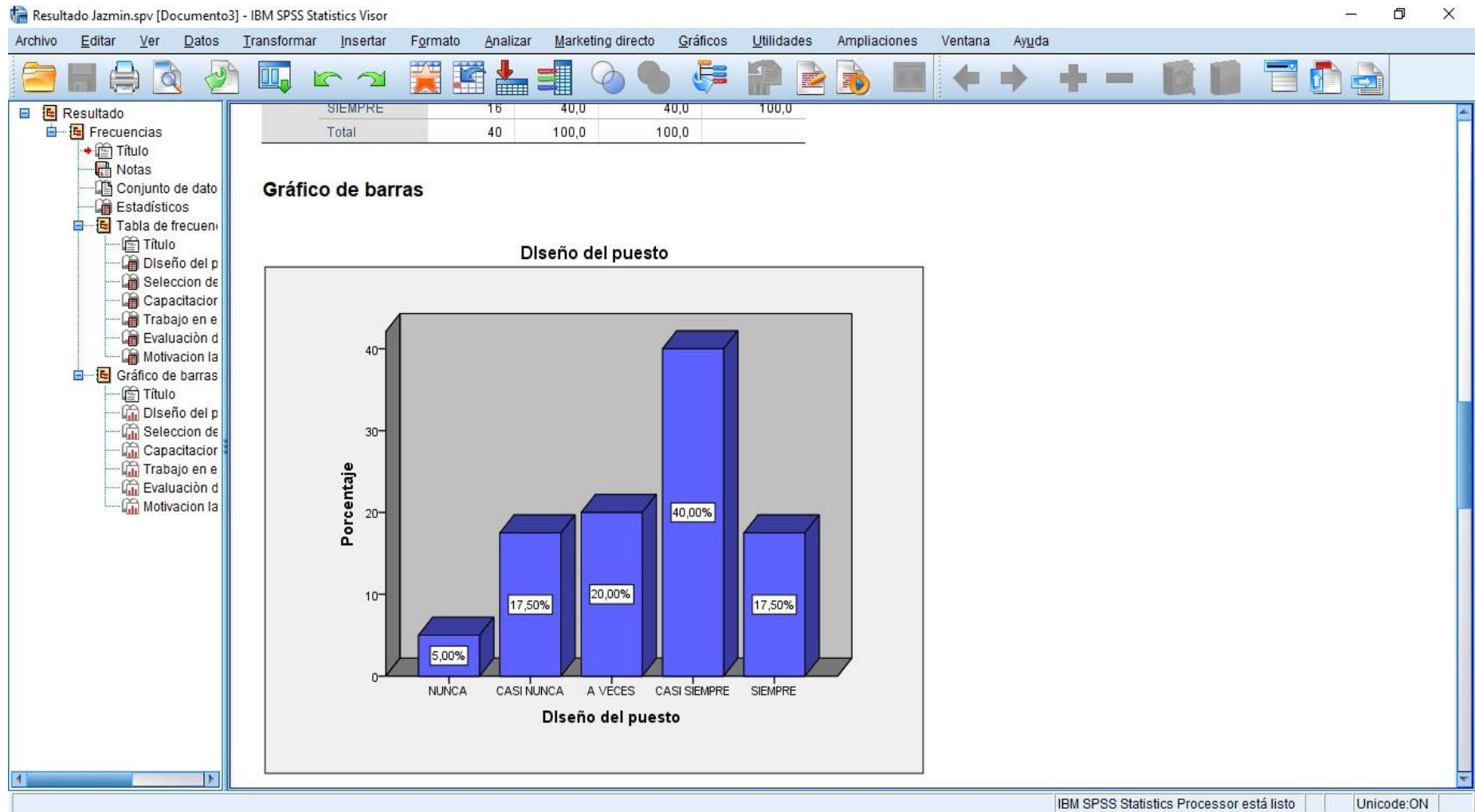
Diseño del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	22,5
	A VECES	8	20,0	20,0	42,5
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Selección del Puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	7	17,5	17,5	22,5
	A VECES	8	20,0	20,0	42,5
	CASI SIEMPRE	16	40,0	40,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla , 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Herbay Ortega, Jazmin							
Docente: <u>Dr. COSME CASARIN PERAZ</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DISEÑO DEL PUESTO	Conocimientos	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidades	¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Actitudes	¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum vitae	¿Está Usted de acuerdo que el contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Entrevista	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Contratación del personal	¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Presupuesto para la capacitación	¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?	N)Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Programas de capacitación	¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?	CN) Casi Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Actualización permanente	¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?	(AV)Aveces	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a lograr los objetivos propuestos?	(CS)Casi Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Conocimiento del trabajo	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en equipo?	(S) Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	EFECTIVIDAD LABORAL	Integración laboral	¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen trabajo en equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de cumplimiento laboral	¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de competencias	¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	Eficiencia laboral	¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Supervisión	¿Está Usted de acuerdo que que los colaboradores sean supervisados periódicamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Está Usted de acuerdo que la supervisión incide en el buen desempeño institucional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Perspectiva profesional	¿Usted está de acuerdo que las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Reconocimiento de logro			¿Cuán de acuerdo está Usted que los reconocimientos de los logros motivan el buen clima dentro de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha <u>12/06/18</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Herbay Ortega, Jazmin							
Docente: <i>Rg. Edilberto G. Rosales Dominguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DISEÑO DEL PUESTO	Conocimientos	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	N) Nunca CN) Casi Nunca (AV) A veces (CS) Casi Siempre (S) Siempre			
		Habilidades	¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?				
		Actitudes	¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?				
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum vitae	¿Está Usted de acuerdo que el contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?				
		Entrevista	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?				
			¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?				
	Contratación del personal	¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?					
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?				
		Programas de capacitación	¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?				
		Actualización permanente	¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?				
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Liderazgo	¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a lograr los objetivos propuestos?				
		Conocimiento del trabajo	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos similares es importante para elevar el nivel de trabajo en equipo?				
		Integración laboral	¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen trabajo en equipo?				
	EFECTIVIDAD LABORAL	Nivel de cumplimiento laboral	¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?				
		Nivel de competencias	¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?				
			¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?				
	ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	Supervisión	¿Está Usted de acuerdo que los colaboradores sean supervisados periódicamente?				
			¿Está Usted de acuerdo que la supervisión incide en el buen desempeño institucional?				
		Perspectiva profesional	¿Usted está de acuerdo que las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?				
		Reconocimiento de logro	¿Cuán de acuerdo está Usted que los reconocimientos de los logros motivan el buen clima dentro de la institución?				
Firma del experto			Fecha <i>12/6/18</i>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad de Ventanilla, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Herbay Ortega, Jazmin							
Docente: <i>MG. CARMEN ZARATE, CARLOS</i>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	DISEÑO DEL PUESTO	Conocimientos	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos personales son importantes en el diseño del puesto requerido?	N)Nunca CN) Casi Nunca (AV)Aveces (CS)Casi Siempre (S) Siempre			
		Habilidades	¿Está Usted de acuerdo que las habilidades de un trabajador son necesarias para diseñar el perfil del puesto?				
		Actitudes	¿Está Usted de acuerdo que las actitudes personales colaboran en calificar en el puesto requerido?				
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	Curriculum vitae	¿Está Usted de acuerdo que el contenido del curriculum vitae proporcionado por el trabajador son importantes para seleccionar a un trabajador?				
		Entrevista	¿Está Usted de acuerdo que la entrevista colabora en calificar las habilidades y actitudes de un trabajador?				
			¿Está Usted de acuerdo que la entrevista ayuda a calificar las capacidades para solucionar y enfrentar retos para seleccionar a un trabajador?				
		Contratación del personal	¿Está Usted de acuerdo que el uso de modernos métodos de selección de personal son los adecuados para la contratación de personal?				
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Presupuesto para la capacitación	¿Está de acuerdo que asignar presupuestos de capacitación en la institución genera que el personal tenga oportunidad de ampliar sus conocimientos?				
		Programas de capacitación	¿Está Usted de acuerdo que los programas de capacitación laboral elevan el nivel competitivo institucional?				
		Actualización permanente	¿Está Usted de acuerdo que la actualización permanente debe ser un instrumento prioritario que respalde el nivel de gestión institucional?				
DESEMPEÑO LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	Liderazgo	¿Está Usted de acuerdo que tener liderazgo para trabajar en equipo ayude a lograr los objetivos propuestos?	N)Nunca CN) Casi Nunca (AV)Aveces (CS)Casi Siempre (S) Siempre			
		Conocimiento del trabajo	¿Está Usted de acuerdo que los conocimientos y experiencia en puestos similares es importante para el elevar el nivel de trabajo en equipo?				
		Integración laboral	¿Está Usted de acuerdo que el trabajo integrado es importante para un buen trabajo en equipo?				
	EFECTIVIDAD LABORAL	Nivel de cumplimiento laboral	¿Está Usted de acuerdo que el nivel de cumplimiento del trabajador se refleja en un buen desempeño laboral en el área administrativa?				
		Nivel de competencias	¿Está Usted de acuerdo que mejorar el nivel de competencias incide en el buen desempeño laboral de los trabajadores?				
			¿Está Usted de acuerdo que la evaluación del desempeño laboral a través de indicadores de eficiencia promueve la iniciativa del trabajador?				
		Eficiencia laboral					
	ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	Supervisión	¿Está Usted de acuerdo que los colaboradores sean supervisados periódicamente?				
			¿Está Usted de acuerdo que la supervisión incide en el buen desempeño institucional?				
		Perspectiva profesional	¿Usted está de acuerdo que las perspectivas profesionales motivan al trabajador en disminuir la rotación del personal en la institución?				
Firma del experto			Fecha <i>12/06/18</i>				

2018